

**Universidad Técnica Particular de Loja**

*La Universidad Católica de Loja*

**ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS**

**POSTGRADO MAESTRIA EN DERECHO  
EMPRESARIAL**

**TEMA : La Huelga y el Paro**

**AUTOR : Doctor. Luis Fernando Ninahualpa Contreras**

**Director : Doctor Patricio Baca Mancheno**

**Loja Febrero 2.009**

## DECLARACIÓN DE AUTORIA

“Las ideas emitidas en el contenido del Informe final de la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor “.

Dr. Luis Fernando Ninahualpa Contreras

## **CESION DE DERECHOS DE TESIS**

Yo , Doctor Luis Fernando Ninahualpa Contreras 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 Técnica Particular de Loja 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..”

Dr. Luis Fernando Ninahualpa Contreras

**Doctor Patricio Baca Mancheno**

**DOCENTE - DIRECTOR DE LA TESIS**

**CERTIFICA :**

Que el presente trabajo de investigación realizado por el estudiante , señor Luis Fernando Ninahualpa Contreras , 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 , Febrero del 2.009

Dr. Patricio Baca Mancheno

## **AGRADECIMIENTO**

Todos mis actos y mis hechos que han redundado en mi crecimiento , siempre contaron y cuentan con el apoyo incondicional de mi familia , a ellos siempre , mi gratitud.....

El autor

Quiero dedicar este trabajo a todas las personas que me han apoyado en la realización del mismo , sin este apoyo , comprensión y diario estímulo que me prodigaron quizá no habría llegado a una feliz culminación . Especial dedicatoria para mi hermano Edmundo que en el cielo estará contento viendo estas páginas concluidas... ..

El autor

**CONTENIDO****CAPITULO PRIMERO****RESEÑA HISTORICA SOBRE LA HUELGA :**

-La Huelga en el mundo Occidental :

- 1.-En Inglaterra
- 2.-En Francia
- 3.-En Italia
- 4.-En Estados Unidos
- 5.-En Rusia
- 6.-En Alemania
- 7.-En Latinoamérica

**CAPITULO SEGUNDO :****RESEÑA HISTORICA SOBRE LA HUELGA EN EL ECUADOR**

- 1.-El movimiento sindical : orígenes , evolución
- 2.-Sindicalismo económico , sindicalismo político
- 3.-Consolidación del movimiento sindical
- 4.-Las centrales sindicales , el Frente Unitario de los Trabajadores y las huelgas nacionales

**CAPITULO TERCERO :****LA HUELGA SU CONSIDERACIÓN SOCIAL**

- 1.-la Huelga como fenómeno sociológico
- 2.-La huelga y los sistemas económicos-sociales
- 3.-Características de la huelga como fenómenos social

**CAPITULO CUARTO :****LA HUELGA COMO FENÓMENO JURÍDICO . EL DERECHO DE HUELGA**

- 1.-Del hecho al derecho
- 2.-Concepto
- 3.-caracteres
- 4.-Reconocimiento : requisitos para el reconocimiento
- 4.-Evolución jurídica en relación con la huelga
- 5.-Clasificación
- 6.-Significado
- 7.-Prohibiciones

## **CAPITULO QUINTO**

### **EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA**

#### **AMBITO SUBJETIVO**

- 1.- Titularidad y ejercicio del derecho de huelga
- 2.-Sujetos titulares del derecho de huelga

#### **AMBITO OBJETIVO**

- 1.-la situación normativa
- 2.-Huelgas políticas y huelgas solidarias
- 3.-Huelgas laborales directas

#### **AMBITO FUNCIONAL :**

- 1.-declaración de huelga : Comunicación
- 2.-Comité de Huelga
- 3.-Servicios Mínimos
- 4.-Modalidades de huelga

## **CAPITULO SEXTO**

### **ASPECTO NORMATIVO SOBRE LA HUELGA EN EL ECUADOR**

- 1.-Reconocimiento Constitucional de la Huelga
- 2.-Derecho de huelga ; pliego de peticiones , Término del conflicto
- 3.-Trámite pertinente
- 4.-Resolución : Recursos
- 5.-Trámite : Segunda Instancia
- 6.-Resolución
- 7.- Casos en que los trabajadores pueden declarar la huelga
- 8.-Terminación de la huelga
- 9.-Remuneración durante los días de huelga
- 10.-Huelga Solidaria : Huelga solidaria Ilícita .
- 11.-Declaratoria de Huelga Ilícita
- 12.-Declaratoria de huelga en las instituciones y empresas que prestar servicios de interés social y público

## **CAPITULO SÉPTIMO**

### **PARO PATRONAL**

#### **INTRODUCCION**

- 1.- Concepto
- 2.-Significado
- 3.-Características
- 4.-Efectos sobre las relaciones de trabajo
- 5.-Tipología ,Desviaciones y repercusiones

## **CAPITULO OCTAVO**

### **ASPECTO NORMATIVO SOBRE EL PARO PATRONAL EN EL ECUADOR**



- 1.- Reconocimiento Constitucional del Paro patronal
- 2.-Casos en que el empleador puede declarar el Paro
- 3.-Autorización
- 4.-Trámite
- 5.-Paro ilegal : sanciones
- 6.-Obligaciones de los empleadores

## **CONCLUSIONES**

## **BIBLIOGRAFÍA**

## RESUMEN DEL CONTENIDO DE LA TESIS

Después de la introducción del tema escogido , sobre la huelga y el paro patronal , en el capítulo primero , se hace una breve reseña histórica sobre la huelga , exclusivamente pues , en los capítulos posteriores se hablará sobre el cierre patronal . esta reseña histórica de la huelga se la hará , fundamentalmente , en el mundo Occidental y sobre todo en los siguientes países Inglaterra , por ser la cuna de la Revolución industrial , donde surgió la producción en serie , el capitalismo y las relaciones obrero patronales tuvieron amplias connotaciones .

Igualmente se revisará lo sucedido en Francia , Italia , Estados Unido , Rusia ,Alemania donde surgen una serie de tendencias ideológicas que ponen en tela de duda la legitimidad de la explotación de los empleadores sobre los trabajadores y , finalmente en Latinoamérica , que es la zona geográfica donde se encuentra nuestro país y que siempre se caracterizó por ser una zona explosiva , donde las relaciones de clase hallaron sus más graves contradicciones .

En el segundo capítulo , se hará , asimismo , una breve reseña histórica sobre la huelga en el Ecuador , empezando por revisar lo que ha sido el movimiento sindical en nuestro terruño , así como la evolución y transformación que ha tenido a lo largo de los años . Se hablará , igualmente , sobre el sindicalismo económico y el sindicalismo político , pues este es un tema , que siempre ha generado muchas polémicas , al visualizar al movimiento obrero ecuatoriano como un movimiento meramente reivindicativo de los trabajadores o si acaso , sus perspectivas van más allá , buscando una transformación de la sociedad toda .

Se habla también en este capítulo sobre la Consolidación del movimiento sindical , opinión que en todo caso , no es unánime ni mucho menos . Finalmente se habla también de las centrales sindicales , el Frente Unitario de los Trabajadores y las huelgas nacionales que se dieron , fundamentalmente , en el período de auge del referido Frente Unitario de Trabajadores .

En el capítulo tercero , se habla acerca de la huelga y su consideración social , primero analizándola como un fenómeno sociológico , la huelga y los diferentes sistemas económicos sociales y las características de la huelga como fenómeno social

En el capítulo cuarto , nos adentramos en el análisis de la huelga como un fenómeno jurídico y se verá , en términos legales , lo que es el derecho de huelga, partiendo del hecho que genera el derecho . Se revisará el concepto de huelga , caracteres de ésta , su reconocimiento y los requisitos para tal reconocimiento . Las clasificaciones que la doctrina da a la huelga , o mejor las clases de huelgas , por ejemplo las huelgas solidarias , las huelgas políticas ,etc. Finalmente en este capítulo se revisará lo atinente a las prohibiciones que la ley establece para la huelga , pues no es un derecho ilimitado ni absoluto

Ya en el capítulo quinto , se revisará lo relativo al ejercicio real del derecho de huelga , empezando por el ámbito subjetivo , es decir la titularidad de quienes pueden declarar la huelga . A continuación se revisará el ámbito objetivo , la situación normativa , las huelgas políticas y huelgas solidarias y las huelgas laborales directas . En este mismo capítulo se hablará sobre el ámbito funcional , es decir como se verifica en la realidad una huelga , empezando por la declaración de huelga : comunicación . La conformación del Comité de Huelga , las modalidades que ésta puede tener , los servicios mínimos que los trabajadores deben brindar cuando se declara una huelga y que facultades tienen los gobiernos cuando ha sido declarada una huelga .

En el capítulo sexto , se procederá a hacer una revisión del aspecto normativo de la huelga en nuestro país , empezando por el Reconocimiento constitucional de la misma , que consta en la actual Constitución . Posteriormente se analizará la normativa de la huelga en el Código del Trabajo empezando por detallar lo que es el pliego de peticiones que los trabajadores presentan ante la autoridad competente cuando se ha verificado un conflicto colectivo , que no necesariamente desemboca en una huelga , pues si el empleador acepta las peticiones de los trabajadores , no cabría que éstos declaren una huelga por los motivos detallados en el pliego de peticiones . Se detalla , igualmente , el trámite que se verifica cuando se produce un conflicto colectivo de trabajo que culmina con la Resolución dictada por la autoridad competente , los recursos que pueden interponerse . Interpuesto el recurso , se revisará , asimismo , el trámite que se sigue en la segunda instancia , la formación de los Tribunales de Conciliación y arbitraje . Un punto fundamental a analizarse es el referente a los casos en que los trabajadores pueden declarar la huelga , coligiéndose que en otras circunstancias no previstas por la norma legal , los trabajadores no podrían declarar tal huelga . Se revisará , asimismo lo atinente a la terminación de la huelga , la remuneración de los trabajadores durante los días de huelga .

Otro punto polémico , que se verá es sobre las denominadas huelgas solidarias y las huelgas solidarias ilícitas que , como se dijo en renglones anteriores , han generado arduas polémicas , generándose pociiones a favor y en contra de las mismas ; por fin se verá sobre la .declaratoria de huelga en las instituciones y empresas que prestar servicios de interés social y público

En el capítulo séptimo , se hablará exclusivamente sobre el paro patronal , empezando por conceptualizarlo , determinando su significado , características , efectos sobre las relaciones de trabajo , desviaciones , cuando se trata de paros denominados ilícitos y la tipología de tales paros , así como las repercusiones de los cierres patronales , partiendo de si son paros lícitos o ilícitos .

Finalmente en el capítulo octavo , se hablará del aspecto normativo sobre el paro patronal en la legislación ecuatoriana , empezando por determinar el Reconocimiento Constitucional del Paro patronal , así como los casos en que el empleador puede declarar el Paro y que en forma taxativa son detallados por el Código del Trabajo . De igual modo se revisará , al igual que se hizo en la huelga , sobre el trámite que nuestra legislación laboral determina cuando se produce un cierre empresarial . Por otra parte , se fijarán las sanciones previstas por la ley para los paros ilegales y las obligaciones de los empleadores mientras se verifica un paro .

Se concluye el presente trabajo con las respectivas conclusiones , luego la bibliografía y un índice .

## LA HUELGA Y EL PARO

### INTRODUCCIÓN :

La mayoría de autores coinciden en manifestar que no existe organización sindical efectiva sino existe también el derecho de huelga previsto en la ley. La huelga es un arma muy importante para los trabajadores pues detener la producción en una unidad empresarial o en varias o en todo un país, significa ocasionar graves problemas a la parte patronal. Este tema relativo a la huelga guarda relación estrecha con el tema referente las Asociaciones de trabajadores , pues son los trabajadores organizados quienes declaran y protagonizan una huelga realmente efectiva . Entendiendo a la huelga como un derecho consagrado y protegido por la Constitución y el Código Laboral . La huelga , se constituía y se constituye , en un mecanismo , primero , ampliamente utilizado y , segundo , de gran utilidad , pues la paralización del trabajo por parte de los trabajadores , tiene amplias repercusiones , no solo económicas , sino sociales y políticas . La huelga , como todas las conquistas de los trabajadores , ha requerido de una denodada lucha , sacrificios y esfuerzos , a fin de legalizarla y visualizarla no como una “medida de presión” , sino más bien como un auténtico derecho de los trabajadores .

Según el tratadista mexicano Mario de la Cueva, la huelga es el derecho natural del hombre a no trabajar sin su pleno consentimiento, pero justamente por este fundamento la huelga era un derecho individual, pues pertenecía a cada trabajador; el estado de huelga resultaba del ejercicio simultáneo de muchos derecho individuales... La huelga tiene el mismo fundamento social del derecho del trabajo y particularmente de la asociación profesional.

En el siglo XIX no se pudo reconocer la legitimidad de la huelga por que se imponía la doctrina individualista y liberal. Al cambiar la concepción de la sociedad y admitirse que en su seno no solamente actuaban los individuos sino también los grupos, se abrieron las puertas para un nuevo fundamento de las huelgas : los intereses colectivos tienen la misma realidad social que los individuos y merecen el mismo respeto del orden jurídico ; por tanto si el Derecho protege los intereses del empresario debe amparar los intereses de las colectividades obreras.

La unidad empresarial no constituye un feudo del patrono, en ella convergen el capital y el trabajo y debe primar una conformidad al menos relativa entre las partes en cuestión.

Si los trabajadores estiman injusto el orden de la empresa y el patrono no da la satisfacción a la colectividad obrera, el trabajo en la empresa resulta objetivamente imposible. El orden jurídico de una determinada empresa debe hallar una conformidad en la mayoría de las personas que lo integran, cuando falte el acuerdo, la suspensión de las actividades aparece como una solución natural y en tanto se encuentre un orden nuevo y justo.

El fin inmediato de la huelga es ejercer presión sobre el patrono a efecto de que acceda a un orden justo en la empresa. El contrato colectivo del trabajo puede únicamente proceder, bien de un acuerdo de los trabajadores y el patrono, bien de una imposición del Estado; pero el Estado liberal no se atrevía a intervenir en la vida económica y cuando reconoció la existencia de los grupos sociales les dejó en libertad para luchar a condición de que no perturbaran el orden público.

Ante esta falta de intervención del Estado y por la desconfianza que inspiraba a los trabajadores, cuando el patrono se negaba a firmar un contrato colectivo justo, no quedó otro camino que las huelgas; así, si los obreros continuaban trabajando, su derecho a la contratación colectiva se reducía a una petición cuyo éxito quedaba al arbitrio del empresario; la huelga surge precisamente para evitar este arbitrio y para ejercer presión sobre el patrono, pues la suspensión de actividades genera un perjuicio evidente para tal patrono.

En el capítulo segundo titulado "de los conflictos colectivos" párrafo primero, titulado "de las huelgas" del Código del Trabajo, Art. 467 se determina el derecho a la huelga que tienen los trabajadores ecuatorianos en los siguientes términos: la ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este párrafo. Posteriormente el Código del Trabajo en el mismo artículo ya referido define lo que es una huelga así: Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados.

Pero para que la huelga venga a plasmarse en la ley como un derecho, insisto, debió pasar mucho tiempo, pues la huelga fue vista como un delito reprimido por los ordenamientos positivos de los diferentes países; luego se la concibió como una libertad de los trabajadores, y en los últimos tiempos la huelga pasa a ocupar el sitio que tiene de ser un derecho de los trabajadores reconocido por la ley pertinente y, sobre todo, con un reconocimiento constitucional.

Naturalmente, que no se trata de usar y abusar a raja tabla de un derecho que por ello está regulado por la legislación de los distintos países, como debe ser, pues, lo contrario, dejar absoluta libertad para que, por cualquier motivo, se declare una huelga resultaría muy peligroso para cualquier estado.

Como contrapartida, si acaso cabe el término, de este derecho de los trabajadores, me voy a referir al Paro patronal, que es una institución reconocida constitucional y legalmente por las diferentes legislaciones de los estados. Esta institución consiste en la suspensión de labores por parte del empleador o empleadores coligados. Evidentemente que para que se efectúe un Paro se precisa de una serie de requisitos, y seguir el debido trámite ante la autoridad competente. La ley, igualmente, determina en que casos exclusivamente se puede decretar un Paro patronal. El tema es interesante y, creo, que hasta poco conocido, pues para muchas personas, "no habría razón para que los empleadores paren la producción". Por otro lado se ha podido observar que a nivel de prensa, organizaciones sindicales y hasta autores, se confunden los términos de paro y huelga, y así, por años se ha hablado en el Ecuador de los "grandes paros nacionales", cuando a lo que se referían es las huelgas nacionales que fueron protagonizadas por las centrales sindicales del país aglutinadas en el denominado Frente Unitario de los Trabajadores.

Los términos en absoluto son lo mismo , aunque aparentemente puedan resultar similares , tienen fundamentaciones y esencias , historias y orígenes diametralmente opuestos , pues trabajadores y empleadores , que protagonizan uno y otro hecho son las dos caras de la moneda . Si bien en ambos hechos se paraliza la producción , cuán diferentes son las circunstancias que generan tales paralizaciones . Como lograron los trabajadores conquistar su derecho a la huelga , pues a sangre y fuego y cómo han “conquistado” este derecho los empleadores , pues huelgan los comentarios .

Este par de temas , la huelga y el paro , por otro lado generan y generarán por siempre un alto nivel de polémica y discusión :pues son enfocados , analizados y estudiados , muchas veces , en forma política o si resulta mejor decirlo al cobijo de determinadas banderías políticas , sectarias y excluyentes , de determinada ideología o en forma por demás emotiva sin la seriedad del caso , sin comprender que son dos hechos que deben ser analizados objetiva y científicamente , desde distintas ópticas , pues son fenómenos humanos de amplio espectro . Naturalmente que el , desapasionamiento en el análisis no puede provocar una neutralidad acartonada y rígida : esto resulta muy difícil de poner en práctica para hombres que creemos en algo , que sentimos algo y que esperamos algo .

Si pensamos en la conflictividad de las relaciones humanas , en todos los ordenes , pensemos en lo conflictivo que puede ser analizar hechos tan trascendentes como son una huelga de trabajadores o un paro patronal . Para que exista una huelga , se supone una serie de hechos trascendentes :bien podría decirse que es un derecho nuevo , emanado precisamente de las condiciones en que se ha desarrollado el capitalismo , siendo un fenómeno típico , y para muchos hasta exclusivo , de las relaciones de producción capitalistas . La huelga como un hecho surge a partir de la revolución industrial y del surgimiento del trabajo asalariado . El hecho se vuelve derecho paulatinamente en Europa y , cuanto costo esto . Lo uno lleva a lo otro , pues para que exista el derecho a la huelga , se exige casi obligadamente a que exista un movimiento obrero relativamente organizado . Luego tiene que verificarse un conflicto colectivo normalmente por las relaciones en pugna de dos clases ; la clase capitalista y los obreros . estas breves puntualizaciones , han originado polémicas y debates interminables , por decir lo menos .

Finalmente y quizá por lo referido en renglones anteriores , radica la problemática que enmarca la investigación de estos hechos . Pues , sobre la huelga y el paro patronal se ha escrito mucho , máxime que son hechos que se convirtieron en derechos y constan en la gran mayoría de legislaciones , siendo objeto de protección constitucional y legal . Lo difícil es encontrar criterios objetivos y desapasionados que de alguna manera no se involucren con ideas preconcebidas .

## LA HUELGA Y EL PARO

### CAPITULO PRIMERO

#### RESEÑA HISTORICA SOBRE LA HUELGA :

##### -La Huelga en el mundo Occidental :

##### 1.-En Inglaterra

Desde que se consideró como delictiva a la huelga en Inglaterra , se pueden distinguir tres etapas :

“ a) El primer periodo estaría comprendido entre el inicio del asociacionismo obrero – mediados del siglo XVIII- y su reconocimiento jurídico –1871- iniciándose con el tratamiento de los paros colectivos como un grave delito y finalizando con el reconocimiento de la huelga como una libertad no susceptible de recibir sanciones penales..”<sup>1</sup>

Los antecedentes de esta fase , los hallamos en una ley dictada en 1725 por el rey Jorge I , donde se establecía **la pena de muerte** para los huelguistas . Entre 1799 y 1800 se dictaron las *Combinations Acts* que sancionaban con la cárcel cualquier coalición de los trabajadores .

El poco éxito de esta normatividad y las presiones obreras hacen que se deroguen estas normas , por otras dictadas entre 1824 y 1825 , denominadas las *Combinations Law Act* . Esta nueva normatividad da cierta autorización para la existencia y actuación de los sindicatos .Sin embargo la huelga siguió siendo considerada como delictiva .El auge del movimiento sindical inglés en la primera mitad del siglo XIX indujo al gobierno a dictar una Ley sobre asociaciones sindicales *Trade Union Act* de 1871 .En 1875 una ley *Conspiracy and Protection of Property Act* excluía de toda sanción penal a los actos cometidos dentro de un conflicto colectivo de trabajo , sin embargo la huelga , muchas veces , siguió siendo reprimida como delito .

“ b) podemos situar el inicio de la segunda fase a partir del reconocimiento de la libertad de asociación y coalición , extendiéndose durante la primera mitad del siglo XX , aproximadamente hasta el final de la Segunda Guerra Mundial..”<sup>2</sup>

Los jueces ingleses interpretaron en forma restringida a la libertad de coalición y la huelga fue interpretada como un rompimiento contractual que generaría la indemnización de daños y perjuicios . En 1906 , la *Trade Dispute Act* , exoneró de responsabilidad civil a cualquier acto que podría interpretarse como huelga .En 1913 el Parlamento inglés aprueba una ley que permite a los trabajadores participar en actividades políticas y les faculta declarar la huelga . En la primera guerra mundial se atenuaron las huelgas , en 1920 se dicta la *Emergency Power Act* que garantizaba el mantenimiento de los servicios de ciertas empresas neurálgicas ..

En 1927 se dicta la *Trade Dispute and Trade Union Act* , ley que entre otras cosas , prohibía la huelga política ; limitaciones para las huelgas declaradas por los trabajadores públicos ,etc. . En 1946 se logró derogar esta ley por la presión obrera .

<sup>1</sup> ALONSO GARCIA Manuel y otros.-La huelga y el cierre empresarial.-Madrid.-Edit. Instituto de Estudios Económicos.-1979.-Pag.177

<sup>2</sup> ALONSO GARCIA Manuel y otros.-La huelga y el cierre empresarial.-Madrid.-Edit. Instituto de Estudios Económicos.-1979.-Pag 178

“c) la tercera fase se inicia con la nueva etapa de paz que se abre en Europa tras la guerra. A diferencia de países continentales europeos como Francia e Italia , no se produjo en Inglaterra el precocimiento de la huelga como un derecho , sino que siguió manteniendo su carácter de libertad...”<sup>3</sup>

Ni el Partido laborista inglés ni el sector sindical hicieron mucho porque se declare a la huelga como un derecho , considerando que era preferible estar dotados de una amplia fuerza negociadora que les permitiera solucionar sus conflictos , por otro lado las organizaciones sindicales siempre tuvieron desconfianza del Derecho .

En 1965 se dicta una ley la *Trade Dispute Act* de 1965 que exoneraba a los huelguistas de cualquier responsabilidad civil extra contractual por los daños que la huelga pudiere generar a terceros .

En 1970 llega al poder el Partido Conservador lo cual cambia las cosas :se dicta la *Industrial Relations Act* ,de 1971 que , entre otras cosas determinaba :El paro colectivo era causa de suspensión del contrato , siempre que se hubiere dado el pre aviso de huelga semejante en actitud al necesario para poner fin a la relación laboral . Los estatutos de las organizaciones sindicales debían registrarse , ahí debían constar los nombres de los representantes de los trabajadores legitimados para iniciar conflictos colectivos o huelgas .las autoridades podían suspender , hasta por sesenta días , las huelgas si estas afectaban servicios esenciales . Se prohibieron los paros solidarios .Luego de la caída del gobierno conservador , fue derogada esta ley en 1974 es aprobada la *Trade union and Labour relations Act* .

Como se ve en Inglaterra , como en otros países , ha influido siempre la tendencia del gobierno de turno para determinar su flexibilidad para con la clase obrera y sus conquistas ..

Actualmente , se considera que en Inglaterra no existe un reconocimiento expreso al derecho de huelga , sino que se considera a ésta como una libertad civil de cada trabajador : la manifestación de la libertad de huelga se pone de relieve en una serie de inmunidades que le son conferidas por las leyes ( exoneración de todo tipo de responsabilidad criminal , civil o extra contractual , antes bien que por una serie de garantías positivas , cual pudiere ser el reconocimiento explícito del derecho .

En Inglaterra , no obstante lo manifestado , existen , además , límites subjetivos a la huelga , en razón de las personas involucradas . Las prohibiciones son para los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía . En todo caso se reconoce la licitud del ejercicio de las huelgas para los trabajadores de servicios esenciales ya fuesen del sector público o privado . y de los funcionarios públicos . Entre las limitaciones objetivas de la huelga , está para las huelgas políticas , huelgas solidarias y para aquellas actuaciones de los trabajadores que sean susceptibles de causar daños irremediables a la vida , la salud y la propiedad , siempre que no hubiere mediado el pre aviso .

## **2.-En Francia**

En Francia , como en otros países el camino recorrido por los trabajadores ha sido largo y pesado hasta q que se les reconozca sus derechos .Debieron transcurrir dos siglos , desde la revolución francesa de 1789 para que una Constitución la de la IV República , promulgue después de finalizada la Primera guerra mundial, el reconocimiento de la huelga como un derecho sin opción de sanción .

En Francia no se puede prescindir , al estudiar el reconocimiento de la huelga como un derecho , del reconocimiento que también tuvieron los derechos de asociación y reunión .

---

<sup>3</sup> ALONSO GARCIA Manuel y otros.-La huelga y el cierre empresarial.-Madrid.-Edit. Instituto de Estudios Económicos.-1979.-Pag180



En una primera etapa la huelga fue considerada un delito , lo cual es suprimido en 1864.. La ley Chapelier de 1791 prohibió expresamente la organización de los trabajadores y empleadores al par que consideró un delito a la huelga ..Esta ley es reforzada por los decretos de 1794 y la ley de 1796 que sancionaban a cualquier esbozo de huelga .El Código penal napoleónico de 1810 es el que sancionará con más detalle a la huelga ., imponiendo penas de cárcel a los huelguistas , sin embargo si la paralización del trabajo la generaban los empleadores las penas eran mucho más livianas .

Entre 1825 y 1864 más de diez mil trabajadores huelguistas pasaron por la cárcel ,a diferencia de emperadores que gozaron casi de carta blanca .

Los graves acontecimientos políticos hacen que en Francia en 1849 se reconozca el derecho de asociación que es reconocido constitucionalmente .Sin embargo al año siguiente se vuelve a prohibir el derecho de asociación .

La ley sobre la supresión del delito de coalición , conocida como Ley Olivier de 1864 , supuso un cambio importante , la huelga considerada como un delito pasó a considerarse como una libertad individual del trabajador no susceptible de sanción penal . la huelga quedaba regida por el ordenamiento civil y las obligaciones y contratos. Sin embargo hubo que esperarse hasta el 21 de Marzo de 1884 para que se dictara la ley que reconocía el derecho de asociación , esta ley se denominó Waldeck-Rousseau que derogó definitivamente a Ley Chapelier, ley que reconoció al sindicato como legítima organización de los trabajadores para la defensa de sus intereses ,.

El periodo comprendido entre los inicios del siglo XX y la Segunda guerra mundial , se destacan dos etapas :Entre 1914 y 1918 el gobierno francés prohibió todo tipo de huelga dada la excepcionalidad del momento . El segundo momento se da en 1936 con el ascenso al poder del socialista León Blum donde se promulga una legislación sobre procedimientos obligatorios de conciliación y arbitraje para resolver las disputas planteadas . La interconexión gobierno-sindicato jugó un papel trascendental para el restablecimiento de la normalidad laboral .

La ocupación alemana de Francia puso fin , temporalmente , a los logros obreros .

Entre 1940 a 1944 , debido al momento gravísimo que vivió Francia hace que se vuelve a considerar a la huelga como un delito , así lo determina la ley "Charte du Travail"de 1941.

Después de la segunda guerra mundial , se reestablece a la huelga como un derecho , se derogan las leyes anteriores . La consideración de la huelga como un derecho público de marcado carácter social y en un mismo plano de igualdad con respecto a los restantes derechos contenidos en la Constitución de la IV República suponía la imposibilidad de que fuera sancionada no solo ya en el plano penal sino en el civil

Ya en tiempos más cercanos , tenemos que la Constitución de la V república de 1958 se entiende que el derecho de huelga es un derecho humano fundamental , garantía positiva para los trabajadores en su lucha por lograr un orden económico y social más justo .

La Ley del 31 de julio de 1963 disciplina de forma ordenada el ejercicio del derecho de huelga para los trabajadores del sector público

Sin embargo de lo manifestado en renglones anteriores , en Francia se reconocen limitaciones al derecho de huelga, excluyéndose a diversos trabajadores del uso de tal derecho .Así por ejemplo están excluidos los policías , Miembros de las compañías republicanas de seguridad , magistrados y jueces , miembros de las instituciones penitenciarias , controladores aéreos , personal de servicios de transmisiones del Ministerio del Interior , militares ,etc..Estas prohibiciones , sin embargo no siempre han sido acatadas y han generado la repulsa de las organizaciones sindicales .

### 3.-En Italia

En Italia , al igual que en otros países europeos , el transito de la huelga entre delito , libertad y derecho debo atravesar un camino borrascoso .La etapa histórica de tratamiento delictivo de la huelga, se inició con la aplicación del Código penal francés de 1810 a los territorios ocupados por las tropas napoleónicas . Con la reunificación de las provincias italianas y la Constitución del reino de Italia a mediados de siglo , la normativa francesa fe sustituida por el Código Penal Sardo de 1859 que se aplicó a toda Italia con excepción de Toscana. Tal constitución admitía a la huelga siempre que se la realice por motivos *válidos* , sin precisar que se entendía por válidos y facultando la penalización de la huelga cuando no se encontraban estos motivos válidos....

Como una excepción el Código penal de Toscana de 1863 , en armonía con los tiempos , reconocía el carácter lícito de la huelga , imposibilitando la aplicación de sanciones penales y catalogándola como una libertad individual del trabajador .

El mantenimiento de la consideración de la huelga como actuación delictiva duraría hasta fines del siglo ( 1890) . En este año, el nuevo Código penal , inspirado en el legislador toscano y en diversos estudios se vuelve más amplio , aunque no deja de ser restrictivo para con la huelga . Sus principales rasgos fueron : supresión del delito de coalición , licitud de la huelga, siempre que persiga fines profesionales ,sanciones penales para quienes ejercieren presión sobre los derechos de los asalariados .motivo de penalización . Consideración delictiva para las huelgas del sector público , trabándose de incluir como trabajador público a los trabajadores que más de podía...

En consecuencia , nos encontramos con que el Código penal de 1890 sustituye la conceptualización delictiva de la huelga por la valoración de ésta como libertad del trabajador .

Durante el período que medió entre 1890 y l instauración del régimen mussoliniano , la lucha obrera , impidió una regulación de tallada y conservadora sobre la huelga .

A finales de la primera guerra mundial , mediante Real decreto de 1918 se instituyó por el Gobierno la obligación de intentar la conciliación antes de llegar a formulas directas de presión

La llegada de Mussolini al poder supuso un retroceso con relación a los derechos adquiridos por los trabajadores .El mantenimiento delictivo de la huelga iba unido a la creación de las magistraturas de trabajo , que serian las encargadas de juzgar sobre todos los posibles diferencias colectivas laborales que pudieran plantearse . El Código penal de 1930 y el Código de Procedimiento Civil de 1942 trataron toda costa de impedir y reprimir los actos directos de los trabajadores en su lucha diaria .la prohibición de los sindicatos de clase y la ilegalidad de los medios de presión directa , generaron grandes huelgas obreras como la del Norte de Italia de 1941 que aceleraron la caída de Mussolini .

El Decreto ley de Noviembre de 1944 derogó toda la normativa dictada en el período ya referido , determinando a la huelga como una libertad civil no sancionada penalmente. La Constitución italiana de 1947 , determinó a la huelga ya no como una libertad sino como un derecho.

En tiempos actuales , Italia reconoce constitucionalmente el derecho de huelga .las grandes centrales sindicales italianas , han seguido debatiendo sobre la importancia y ubicación de la huelga , quedando como criterio más aceptado el de que la huelga es un derecho inalienable de los trabajadores que solo puede ser limitado en base a las autónomas determinaciones de las fuerzas sindicales de clase .. .

Si bien no existen preceptos legales que disciplinen el régimen normativo de la huelga , la regulación italiana sobre tal derecho se ha ampliado con la inclusión de tres nuevos textos posteriores a la Constitución , así la Carta Social Europea de 1961 , que reconoce el derecho de huelga sin perjuicio de que se regule en la forma y modalidad que cada país estime . La ley de 15 de Julio de 1966 y el Estatuto de los Trabajadores de 1970 .

Al igual que en otras legislaciones europeas , en Italia también existen límites al ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores .Entre los trabajadores que no pueden ejercer este derecho o al menos se plantee serias restricciones para tal ejercicio están por ejemplo los militares , los policías , los marineros .

De otro lado , están los límites objetivos en torno al ejercicio del derecho de huelga , entre éstos tenemos :a las huelgas políticas , que inicialmente fueron consideradas ilegales , en una segunda parte se aceptó esta huelga en tanto en cuenta se refiera a motivos económicos profesionales , hasta que finalmente se aceptó la licitud de la huelga política no sin que por ello dejen de existir discrepancias y serias pugnas. La huelga solidaria , asimismo , en un principio no fue aceptada hasta que finalmente se reconoció la licitud de tal huelga .Con respecto a las huelgas rotatorias , parciales , de celo , a ritmo lento ,etc. Fueron consideradas ilegales , pero , con el devenir de los tiempos , con las luchas de los trabajadores, con las nuevas corrientes de pensamiento , han terminado por ser aceptada como lícitas , siempre y cuando no pongan en peligro la integridad de las personas , , la seguridad de las máquinas y 34l mantenimiento del patrimonio de la empresa .Finalmente en cuanto a la huelga con ocupación de la empresa , se ha distinguido si tal ocupación es violenta lo cual generaría responsabilidades civiles y hasta penales , y ocupación pacífica que no generaría ninguna responsabilidad , siendo una ocupación lícita .

#### **4.-En Estados Unidos**

Puede afirmarse que en estados Unidos de Norte América , el tratamiento de la huelga como un delito fue una constante por parte de los jueces cuando tuvieron que juzgar el comportamiento de aquellos trabajadores que habían cesado su trabajo en forme concertada con el objeto de reivindicar mejores condicione salariales y de trabajo .Esta tendencia fue de la mano con la Sedition act de 1797 que prohibió todas las asociaciones consideradas peligrosas, entre las cuales estaba el movimiento sindical .

Una sentencia de la Suprema Corte de Massachussets de 1842 , determinó que una huelga que busque mejorar la condición de vida de los trabajadores no podría ser considerada como un delito ...

La teoría de la responsabilidad civil sustituyó a la “ criminal conspiracy “, pudiendo todo trabajador huelguista ser condenado al pago de indemnizaciones por romper el contrato de trabajo . El empleador podía dirigirse a un Tribunal para solicitar que sus trabajadores volvieran a sus puestos de trabajo so pena de exponerse a sanciones penales .

Durante la segunda mitad del siglo XIX en varios Estados de la Unión se verificó el reconocimiento , aunque con restricciones , del movimiento sindical . Esto supuso que las huelgas a más de generar responsabilidades civiles fueran reprimidas con violencia por la policía estatal y por guardias privadas de los empleadores .}

El dos de julio de 1890 se dictó la Antitrust act , que excluía a las asociaciones sindicales de la misma .

Durante la primera parte del siglo XX , el movimiento sindical estadounidense que había adquirido mucha fuerza presionó al Congreso para que pusiera fin a las discriminaciones que el movimiento sufría .La Clayton Act de 1914 daba un reconocimiento formal y legalizaba a nivel

federal las asociaciones sindicales , las huelgas y otras formas de boicot a la producción siempre que se las llevará en forma pacífica . La vigencia de esta ley fue muy escasa .

La Norris-La Guardia Act de 1932 protegía el ejercicio de la huelga en relación con una disputa laboral frente a la injunción , la cual solamente se concedía en casos debidamente especificados

Ya en plena etapa del New deal de Roosevelt en 1933 se dictó la National Industry Recovery Act a través de la cual se disponía que se dicte un Código de práctica , que diera a los trabajadores el derecho a organizarse y negociar colectivamente libres de interferencias , restricciones o coerciones de los empleadores .Esto implicaba la posibilidad de ejercer medios de presión como la huelga .

Aunque posteriormente esta ley fue declarada inconstitucional por el Tribunal Supremo , su espíritu fue recogido por la National Labour Relation Act de 1935 mejor conocida como Wagner Act , entre otras cosas disponía : reconocimiento explícito de la libertad de asociación ; favorecer la celebración de contratos colectivos de trabajo . Afirmación del derecho de huelga .

En 1936 se dictó la Anti strikebreaker Act se refuerza el reconocimiento del derecho de huelga , pues se impone a fuertes sanciones a los empleadores que transfieran trabajadores para superar estos conflictos .

El ingreso de Estados Unidos a la segunda Guerra Mundial , hizo que se dicte La War Labour Dispute Act de 1943 que estableció estrictas restricciones al ejercicio del derecho de huelga siempre que la seguridad nacional se hallare amenazada .

La tensión contenida en este período dio lugar a una gran agitación laboral durante los años 1945 y 1946 con cerca de 4650 huelgas , cinco millones de trabajadores afectados y ciento veinte millones de jornadas no trabajadas .

En 1947 se dictó la Labor Management Relations Act , ley que enmendaba la Wagner Act introduciendo nueva normativa sobre el ejercicio del derecho de huelga configurando una serie de limitaciones a la actuación de los sindicatos con el objetivo declarado de reinstaurar la igualdad del poder contractual entre los empresarios y los trabajadores .

Esta ley fue enmendada en 1959 por la Labor Management Reporting and Disclosure , ley en torno a la cual gira la regulación actual del derecho de huelga en el sector privado .

“Superado el tratamiento de la huelga como delito y libre el ejercicio de la misma, ajustado a derecho, de responsabilidades civiles para los huelguistas la tesis que cobra más fuerza es aquella que sostiene que la huelga es una libertad del trabajador protegida –al igual que en Inglaterra- por una serie de exenciones negativas, antes que por un tratamiento normativo de carácter positivo y de apoyo a la misma.”<sup>4</sup>

En Estados Unidos , no obstante , también existen límites para el ejercicio del derecho de huelga :entre los límites subjetivos o sea por las personas afectadas , están los funcionarios públicos , militares , marineros policías ,etc. Entre los límites objetivos al derecho de huelga , está por ejemplo que están prohibidas las huelgas políticas , las huelgas solidarias , huelgas parciales , trabajo a ritmo lento , ocupación de los lugares de trabajo .

## 5.-En Rusia

En este país sobrevino la revolución rusa , cuando el capitalismo se hallaba en un estado incipiente. En este país las primeras clases asalariadas surgen con las industrias fabriles , es

---

<sup>4</sup> ALONSO GARCIA Manuel y otros.-La huelga y el cierre empresarial.-Madrid.-Edit. Instituto de Estudios Económicos.-1979.-Pag 216

decir sin el antecedente de una artesanía urbana . El obrero ruso careció de antecedentes , como los tuvo el obrero inglés , por ejemplo , con fuerte raigambre organizativa .

Los primeros trabajadores fabriles fueron siervos , principalmente siervos del estado , afectos de una manera permanente a una fábrica "patrimonial" , es decir , a una fábrica situada en un terreno propiedad del Estado y administrado directamente por éste o arrendado a un empresario particular ruso o extranjero .

Algunos siervos trabajaban como obreros en fábricas establecidas por los terratenientes en sus propios dominios ; hacia 1840 , los siervos "patrimoniales" eran ya libres y podían prestar sus servicios mediante salarios : ellos constituyen la primera clase de obreros asalariados de Rusia .

En Rusia el destino del movimiento obrero anterior a 1917 no fue decidido por la actitud de los empresarios , sino por los hechos del gobierno . La primera gran oleada de huelgas tuvo lugar en Petrogrado en la última década del siglo XIX .

Los primeros sindicatos genuinos , fueron los de impresores surgidos en Moscú y Petrogrado a comienzos del siglo XX , sin embargo estos sindicatos fueron posteriormente declarados ilegales . Con la legalización sindical , prometida por el Manifiesto del 17 de Octubre de 1905 , comenzó un crecimiento masivo de las organizaciones sindicales . De acuerdo con lo prometido en el Manifiesto de Octubre de 1905 , acerca de la libertad de asociación , el gobierno promulgó la Ley del 4 de Marzo de 1906 LEGALIZANDO los sindicatos . esta ley , no obstante rechazaba el derecho de huelga y cualquier otra forma de discusión laboral , no se permitían las federaciones locales o nacionales , hechos que generaron protestas en el sentido de que el sindicalismo de una u otra forma seguía siendo limitado .

Con la primera guerra mundial surgieron tantos problemas que incidieron en el triunfo de la revolución bolchevique . Son tales las condiciones de miseria de Rusia , que los obreros , pauperizados en sus ingresos , coadyuvan al triunfo de la revolución socialista .

Largo y tortuoso , quizá más que en otros países , ha sido el camino que ha recorrido el sindicalismo en Rusia , por los continuos cambios políticos que este país ha sufrido , pues de convertirse en la Unión Soviética , hoy ha vuelto a denominarse Rusia y los cambios experimentados han sido radicales a raíz de la perestroika , la glasnot y la caída del Muro de Berlín.

## **6.-En Alemania**

El inicio de la legislación sobre el ejercicio de la huelga en los estados alemanes se inicia en 1731 , cuando una Ordenanza sobre las Corporaciones del Imperio , estableció una prohibición genérica sobre los paros colectivos , sancionándolos con penas sumamente duras .

Con la influencia de la Revolución francesa , la legislación sobre paros se radicalizó .La consideración de la huelga como un grave delito al par que el cierre patronal estuvieron considerados en la Resolución colectiva de los estados alemanes de 1840 y en el Código industrial prusiano de 1845 .

En Alemania , cobra importancia , la influencia de los acontecimientos políticos suscitados en Francia en 1848 , por otro lado influye el crecimiento movimiento obrero alemán que empieza a adquirir vigencia . es el Estado de Sajonia el que en su ordenamiento legal deja de considerar a la huelga como un delito . A esto siguió el Código Industrial de la Confederación de la Alemania del Norte de 21 de Junio de 1869 que permitía la asociación de trabajadores y la paralización del trabajo

Por estos tiempos la huelga es considerada una libertad civil de los trabajadores y era regida por el Derecho Civil .de acuerdo con la teoría de las obligaciones y de los contratos .

Los atentados sufridos por el Kaiser Guillermo I en 1878 obligaron a que el canciller Bismarck dictara una normativa de excepción cuyo primer destinatario era la creciente social-democracia que prohibía nuevamente el asociacionismo sindical y la declaración de huelgas .

Aun cuando el Texto Unico de las leyes del Imperio de 1883 ponía en vigor el Código de 1869 , así como los principios de coalición y asociación , la huelga fue reprimida hasta convertirse en una simple ilusión .

Con el nuevo Kaiser Guillermo II , en 1898 expuso su propósito de crear un proyecto de ley que impusiera duras penas a los huelguistas en 1899 el Conde Posadowesky presentó este proyecto de ley , que no fue aceptado por el Reichstag .

La normativa excepcional de Bismarck , se fue atenuando con el Reglamento Industrial de 1900 y la Ley de 1908 que estableció nuevas regulaciones a la libertad e asociación .

La Primera guerra mundial de 1914 a 1918 , determinó que las partes de la relación laboral alemana atenuan sus posturas y , en la mayoría de los casos encuentren soluciones negociadas; la pérdida de la guerra por parte de Alemania ascendió al poder al Consejo de delegados del Pueblo , en cuyo manifiesto se reconoció el derecho de huelga . Este reconocimiento sin embargo , no pudo ser mantenido en la Constitución del Weimar , pues la burguesía ya se había recuperado . Del conjunto de esta constitución y del reconocimiento del derecho de expresión de los ciudadanos , se consideraba a la huelga como una *libertad de hecho* , susceptible de limitación a través de la ley ordinaria .

Posteriormente , con el Decreto de 1 de febrero de 1922 , se fijó la prohibición de la libertad de huelga . para los agentes ferroviarios alegando intereses superiores de la comunidad .

Con la llegada de los nazis al poder , se volvió a considerar a la huelga como un delito . . La Ley y Nacional de Ordenación del trabajo de 1934 encomendaba al Estado las facultades de fijar las condiciones del trabajo , en consecuencia cualquier reclamo laboral era contra el propio Estado significaba rebelión y la represión penal , Por esta época se crearon los tribunales laborales para supuestamente solucionar los conflictos laborales .

La legislación nazi fue derogada por el Consejo de Control aliado en 1945 , entrando en vigor la legislación anterior .A partir de entonces en los territorios ocupados por los aliados , se empezó a reconocer el derecho de huelga , por ejemplo la Constitución de Renania-Palatinado , el Land Sajonia reconoció a la huelga como un derecho público subjetivo ; la Constitución de Berlín admitió el derecho de huelga sin limitaciones .

Sería el Texto fundamental de Bonn promulgado en 1949 el que fijaría una pauta de conducta y actuación para todo el territorio federal .

Actualmente , la Doctrina considera que no existe una regulación legislativa detallada y completa relativa al tratamiento de los conflictos laborales , aunque el carácter lícito de la huelga deriva de la evolución histórica alemana y de la existencia de preceptos legales concretos .

Ante la falta de desarrollo legislativo de los principios generales contenidos en la ley de Bonn de 1949 , ha correspondido a los tribunales laborales elaborar toda una teoría acerca de la noción o concepto de huelga , sus límites , , contenido ,etc.

De igual manera , en torno a la huelga en Alemania existen limitaciones : Entre las limitaciones subjetivas por las personas involucradas , están los funcionarios públicos , ya que se considera que los intereses de la comunidad están por encima de cualquier otro interés ;

igualmente está prohibida la huelga para los aprendices , pues se suponen que ellos están siendo enseñados en algún arte u oficio . Igualmente la prohibición recae sobre los militares . En cuanto a las limitaciones objetivas , están las huelgas políticas y las que se las ejecuta para ejercer presión , las huelgas solidarias , huelga con ocupación de locales y huelgas socialmente adecuadas realizadas durante la negociación de un convenio colectivo .

## **7.-En Latinoamérica**

“El movimiento obrero en América Latina, y en cualquier otro continente, puede considerarse de dos maneras: como un simple conjunto de organizaciones que se preocupan por defender los intereses inmediatos de sus afiliados y a través de estos, de la clase obrera; o como un movimiento que es, por decirlo así, la expresión moderna en la época del industrialismo, de una vieja tradición de inconformidad, de deseo de transformar el mundo y la sociedad..”<sup>5</sup>..

En América Latina los obreros no constituyen la gran mayoría, esto debido a la industrialización reciente y muy reciente en algunos países; subsisten formas de producción precaria en el campo. Racialmente hablando América Latina es un crisol de razas debido a la serie de mezclas que se han dado.

“Es fácil imaginar el influjo de esta mas humana de características tan peculiares sobre la manera de ser del movimiento obrero en América Latina. Como constituyen un problema apremiante, ha estimulado a los inconformistas, les ha dado una nueva injusticia a la cual combatir, pero , igualmente , ha frenado sus impulsos por la misma inercia del indígena, por ejemplo , incluso a veces por el temor de desencadenar su furor y no poder luego encausarlo”<sup>6</sup>

Otro gran problema en América Latina ha sido el asunto de la tierra, que ha incidido en la forma de ser del hombre latinoamericano. Este problema es otro ingrediente en la forma de ser del movimiento obrero de nuestro sub continente.

América Latina como se ha dicho sufre una serie de influencias: después de la influencia ibérica dentro de la colonia, viene la influencia política norte americana, en el curso de las luchas por la independencia; luego viene la influencia del movimiento romanticista francés y de los economistas británicos. Tras la primera guerra mundial la Unión Soviética ejerce un gran influjo en los grupos intelectuales y los Estados Unidos en la técnica y los negocios, todo esto superpuesto es causa de intranquilidad e inestabilidad.

Durante el siglo XIX una pequeña clase que podríamos llamar “media” luchará no solo por acrecentar su poder sino también para liberar a indios y negros y confrontar a la oligarquía terrateniente. Pero es a fines del siglo XIX especialmente en el Cono Sur, con fuerte inmigración europea, donde se inicia el proceso de industrialización y surgen las primeras guerras revolucionarias., paralizaciones , revueltas ,etc .

La revolución industrial no se extendió en América Latina hasta que en Europa ya había transformado el modo de vida de las gentes. Los grandes adelantos técnicos llegan a América Latina con treinta años de retraso. En 1900 el proletariado industrial propiamente dicho forma menos del diez por ciento de la población total de América Latina.

Las constituciones de los Estados en el siglo XIX se limitan a reconocer el derecho de asociación , las del siglo XX fomentan la sindicalización pero en forma tan rígida que ya no queda lugar para tal sindicalización. El derecho de huelga no es aceptado.

---

<sup>5</sup> ALVA Víctor.-Historia del Movimiento Obrero de América latina.-México.-Edit.Limusa.-1964.-Pag.14

<sup>6</sup> ALVA Víctor.-Historia del Movimiento Obrero de América latina.-México.-Edit.Limusa.-1964.-Pag.14

América Latina ha sido víctima de muchas dictaduras, totalitarismos que han eliminado a sindicatos, partidos políticos, obreros y dirigente gremiales. y han reprimido violentamente cualquier viso de huelga .

En América Latina, el movimiento obrero en sus primeros tiempos tiene una influencia anarquista, sobre todo en El Cono Sur donde había gran cantidad de inmigrantes europeos. . En 1929 los anarquistas fundan la Asociación Continental de los Trabajadores.

El movimiento obrero Latinoamericano igualmente fue influenciado por el socialismo; el socialismo luchaba inicialmente por la depuración de los procesos electorales y polemizaba con grupos ácratas. Los socialistas fundan partidos políticos como por ejemplo en Ecuador y Perú en 1926.

Finalmente el marxismo también ejerce influencia en el movimiento obrero latinoamericano, pero se dice que mas que en éste movimiento influyó en ciertas élites intelectuales .

Pero el movimiento de los trabajadores latinoamericanos también recibe el influjo de otro fenómeno social que es el populismo tan común como devastador en tantos países de la región , pues el populismo , en definitiva , siempre careció de ideología y simplemente se basó en la figura carismática con una supuesta aureola mesiánica de su líder .....

En cuanto a la lucha desplegada por el movimiento sindical latinoamericano tenemos , por ejemplo , que en 1878 en Argentina estalla la primera gran huelga de los tipógrafos quienes aspiraba a mejoras salariales . Para 1896 se han producido 26 huelgas . En Uruguay en 1942 se funda la Unión General de Trabajadores . En Chile la primera gran huelga la declaran los sastres en 1849 ; en 1855 se trata de prohibir la asociación para la huelga , en 1866 se organizó la Federación Santiago Watt que agrupaba al personal de locomotoras . En Brasil , en 1903 una ley autorizó la formación de sindicatos agrícolas , en 1907 se extiende este derecho a todas las profesiones , sin embargo en 1937 en Brasil se niegan a los obreros sus derechos y se prohíbe la huelga .En Bolivia en 1906 apareció el primer sindicato denominado Centro Social de Obreros , en 1936 surgió la Confederación Obrera boliviana .En Ecuador entre 1890 y 1895 los artesanos de Quito y Guayaquil se une en Sociedades de socorro ; en 1920 se organiza el sindicato ferroviario. En 1944 se creó la Confederación de trabajadores del Ecuador . En Colombia en 1936 se crea la Confederación de trabajadores de Colombia . En Venezuela en 1947 se crea la Confederación de Trabajadores de Venezuela . En Cuba en 1925 se organizó la Confederación Nacional Obrera . En México el movimiento obrero de ese país participa en la revolución de 1910 a 1917 y adopta la ideología de la revolución nacionalista , luego se transforma en un sindicalismo de negociación .

En 1928 surge la Confederación Sindical latinoamericana de tendencia socialista , con efímera duración ; los anarquistas por su parte crearon la Asociación Continental de Trabajadores que igualmente careció de trascendencia .. En México en 1938 se creó la Confederación de Trabajadores de América latina CTAL . Igualmente se creó la Confederación Internacional de Trabajadores CIT de inspiración anticomunista apoyada por la Federación Americana del Trabajo de Estados Unidos .En 1951 en México se creó la Organización Regional Interamericana del Trabajo ORIT a la que se acusó de ser patrocinada por los Estados Unidos de Norte América . Otra organización de trabajadores latinoamericanos fue la denominada ATLAS de inspiración peronista , su trayectoria fue casi nula . Se creó también la Confederación Latinoamericana de sindicalistas cristianos CLASC , actualmente CLAT , Central latinoamericana de trabajadores , etc.



## **CAPITULO SEGUNDO : RESEÑA HISTORICA SOBRE LA HUELGA EN EL ECUADOR**

### **1.-El movimiento sindical : orígenes , evolución**

Antes de comenzar con esta breve reseña se debe aclarar que cuando nos referimos al sindicalismo lo tomamos a éste en un sentido moderno, es decir no nos remontaremos a épocas antiguas o medievales .Estrictamente nos referimos al movimiento de los trabajadores surgido a raíz de la revolución industrial y la consolidación del sistema capitalista de producción. Con la revolución industrial y el auge de la producción en masa surgen las fábricas y los enormes ejércitos de obreros, los mismos que, haciendo honor a ese carácter sociable de los hombres, crean los sindicatos como medios para defender sus derechos, mejorar sus condiciones de vida e inclusive para lograr conquista políticas.

La palabra sindicato es de origen francés y designó en un principio al trabajador sometido a la disciplinas de los dirigente electos o "syndics" y mas tarde a la asociación de los trabajadores.

Es Europa, cuna de la revolución industrial donde el sindicalismo tiene un gran desarrollo :

En Inglaterra con la máquina de vapor se originó la industria, el empleo de la máquina hizo necesario la posesión de un capital monetario grande. El artesano fue siendo relegado por la manufactura y tuvo que incorporarse necesariamente a ella ; el obrero debió vender su fuerza de trabajo único recurso que poseía por un salario fijo, que se determinaba por la ley de la oferta y la demanda. Los grandes capitalistas no logran consumir todas sus ganancias, compran nuevas máquinas y contratan mas obreros, duplican así sus beneficios y el ciclo comienza nuevamente, este fue grosso modo el proceso de industrialización vivido en Europa a lo largo del siglo XIX.

En Inglaterra los principales sindicatos tienen un precedente que fue la sociedad mutua o de mutuo socorro surgida en el siglo XVIII, naturalmente que en otras circunstancias y con otras características. Entre 1799 y 1800 se aprobaron las llamadas COMBINATIONS ACTS que declararon ilegales a todas las organizaciones que tenían por objeto negociar colectivamente las condiciones de trabajo. en 1824 esas leyes son abolidas lo cual incide en los sindicatos que entran en una etapa de franco reforzamiento, tratando inclusive de federarse en una única sociedad nacional llamada GRAN NATIONAL CONSOLIDATED TRADE UNIONS, hecho efectuado en 1833. sin embargo estos intentos no tuvieron mayor éxito ni duración.

En la segunda mitad del siglo XIX se afirmó el nuevo sindicalismo de la fusión de varios sindicatos, de oficios análogos que comenzaron a organizar los trabajadores menos calificados: así nacieron grandes sindicatos . Los sindicatos adquieren mayor prestancia bajo la guía de la denominada junta que agrupaba a los sindicalistas mas capaces de la época tales como William Alkan, Goerge Odger, Daniel Guile, etcétera.

En el año de 1868 se funda el TRADE UNIONS CONGRESS, asociación permanente que agrupaba a la mayoría de sindicatos ingleses.

Desde en año de 1890 hasta antes de la Primera Guerra Mundial el sindicalismo inglés engrosó sus filas: de un millón y medio de miembro pasó a cuatro millones. Fue un sindicalismo fundado en criterios de categoría, eficaz desde el punto de vista técnico y ligado al partido laborista aunque ajeno a toda acción política directa

En Alemania el sindicalismo se desarrolla bajo la influencia del pensamiento socialista , primero de Lassalle y después de Marx y solamente adquirirá real importancia después de la abolición de las leyes anti socialistas de Bismarck ( 1890)

Además de los sindicatos libres FREIE GEWERKSCHAFTEN , de inspiración marxista , existía una organización ligada al Partido Católico y otra de menor importancia surgida con el apoyo de los liberales . Todas estas organizaciones estaban fuertemente centralizadas y repetían el sistema de organización francés ... Entre los sindicalistas destacados de Alemania , estuvo Max Hirsch , liberal de gran influencia ,que pretendió importar el patrón británico para los sindicatos alemanes . Hirsch , organizó los sindicatos Hirsch-Duncker . Igualmente destacado fue el sindicalista Augusto Babel , influenciado por Liebknecht , quien adquirió la ideología marxista como su medio de acción . Perlman , refiriéndose al sindicalismo alemán decía : “El movimiento obrero alemán ha prescindido por tanto , tal vez definitivamente , de su antiguo anticapitalismo radical , esforzándose , por el contrario , en obtener del capitalismo el máximo de ventajas para el obrero mediante presiones políticas y económicas . Y , mientras tanto , tratando de obtener en la industria alemana la categoría de institución indispensable ...”<sup>7</sup>

En Rusia , por su parte ,sobrevino la revolución rusa , cuando el capitalismo se hallaba en un estado incipiente. En este país las primeras clases asalariadas surgen con las industrias fabriles , es decir sin el antecedente de una artesanía urbana . El obrero ruso careció de antecedentes , como los tuvo el obrero inglés , por ejemplo , con fuerte raigambre organizativa .

Los primeros trabajadores fabriles fueron siervos , principalmente siervos del estado , afectos de una manera permanente a una fábrica “patrimonial” , es decir , a una fábrica situada en un terreno propiedad del Estado y administrado directamente por éste o arrendado a un empresario particular ruso o extranjero .

Algunos siervos trabajaban como obreros en fábricas establecidas por los terratenientes en sus propios dominios ; hacia 1840 , los siervos “patrimoniales” eran ya libres y podían prestar sus servicios mediante salarios : ellos constituyen la primera clase de obreros asalariados de Rusia .

En Rusia el destino del movimiento obrero anterior a 1917 no fue decidido por la actitud de los empresarios , sino por los hechos del gobierno . La primera gran oleada de huelgas tuvo lugar en Petrogrado en la última década del siglo XIX .

Los primeros sindicatos genuinos , fueron los de impresores surgidos en Moscú y Petrogrado a comienzos del siglo XX , sin embargo estos sindicatos fueron posteriormente declarados ilegales . Con la legalización sindical , prometida por el Manifiesto del 17 de Octubre de 1905 , comenzó un crecimiento masivo de las organizaciones sindicales . De acuerdo con lo prometido en el Manifiesto de Octubre de 1905 , acerca de la libertad de asociación , el gobierno promulgó la Ley del 4 de Marzo de 1906 LEGALIZANDO los sindicatos . esta ley , no obstante rechazaba el derecho de huelga y cualquier otra forma de discusión laboral , no se permitían las federaciones locales o nacionales , hechos que generaron protestas en el sentido de que el sindicalismo de una u otra forma seguía siendo limitado .

Largo y tortuoso , quizá más que en otros países , ha sido el camino que ha recorrido el sindicalismo en Rusia , por los continuos cambios políticos que este país ha sufrido , pues de convertirse en la Unión Soviética , hoy ha vuelto a denominarse Rusia y los cambios experimentados han sido radicales a raíz de la perestroika , la glasnot y la caída del Muro de Berlín.

De otro lado en Francia los sindicatos empiezan a desarrollarse a partir de 1830, pese a la existencia de la Ley Chapellier de 1871 la misma que abolió las corporaciones y prohibía la formación de asociaciones profesionales.

---

<sup>7</sup> PERLMANN Selig.-Historia del Movimiento Obrero.-México.-Edit.Aguilar.-1961.-146

La historia del sindicalismo francés arranca del final del Segundo Imperio, después de la guerra de 1870 existieron la tolerancia y el progresivo reconocimiento del progreso sindical que permitieron la constitución de los sindicatos modernos y ellos culmina con la organización de las tres grandes centrales obreras actuales, comprometidas con distintas ideologías.

En 1894 después de haber constatado la existencia de más de quinientos sindicatos con sesenta mil miembros se logra la aprobación de la ley Waldeck-Rousseau, que reconoce la existencia legal de los sindicatos profesionales; posteriormente esta ley es modificada en 1901 y en 1920.

Las principales centrales sindicales francesas se han dicho son: La Confederación General del Trabajo CGT, dominada por una tendencia marxista, la CGT, Fuerza Obrera de tinte socialista y la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos.

La Confederación de Trabajadores Cristianos, al igual que las otras centrales sindicales francesas ha sufrido cambios y transformaciones; a pesar de ello ha logrado mantenerse unida a pesar de que en su interior hay dos tendencias: la tradicional defendida por los seguidores del sindicalista Tessier, y una tendencia renovadora de seguidores de sindicalista como Vigneaux y Savouilhan que pretenden ensanchar los cuadros sindicales haciéndolos menos profesionales, aspirando a una organización interna de los trabajadores cristianos a base de la formación de federaciones industriales en las que participarían todos los empleados y obreros de la industria.

En Francia, de estos sindicalismos cristianos, surgió también la Confederación Francesa Democrática del trabajo CFDT.

El sindicalismo francés ha sido influenciado por el pensamiento de diferentes filósofos tales como Proudhon, Sorel, Blanqui, Blanc, Fourier, Saint Simon, Cabet, Marx, y Engels ; a fines del siglo XIX se formaron en Francia sindicatos estables y paralelamente como consecuencia de la abolición de la ley Chapellier (1894); se desarrollaron las Bourses Du Travail, que surgidas oficialmente como oficinas de colocación pronto se convirtieron en verdaderas asociaciones de lucha sindical. En 1886 se celebró el primer congreso nacional de los sindicatos.

En los Estados Unidos de Norteamérica , el sindicalismo tiene su propia personalidad: se ha dicho que el movimiento obrero Norteamericano está revestido de características que le son muy propias y le diferencian de otros movimientos sindicales. El nacimiento de este sindicalismo fue precedido por el pensamiento de intelectuales que han buscado que la organización de trabajadores no se destruya por falta de cohesión interna. Se dice que el movimiento sindical norteamericano carece de unión entre los obreros. El patrono en los Estados Unidos, convencido de que la competencia lo es todo, ha introducido su propio espíritu de competitividad entre sus obreros lo cual ha generado, dicen, falta de espíritu de solidaridad y ausencia de conciencia de clase por parte de los obreros norteamericanos.

En los Estados Unidos de Norte América después del sindicalismo de masa, intentado por los Knights Of Labor (Caballeros del Trabajo), se repitió la experiencia británica de los sindicatos de oficio conformados por trabajadores altamente calificados.

La primera guerra mundial detuvo todavía más al sindicalismo de los Estados Unidos pero el período posterior conoció cambios importantes. Durante la gran depresión, ante la exigencia de unión ante los trabajadores de la misma industria, se fundó un comité para la organización industrial que dio vida en 1938 al Congress Of Industrial Organization, a cuya cabeza estaba John L. Lewis.

El sindicalismo en los últimos tiempos en los Estados Unidos ha aumentado su actividad en el ámbito de lo económico; por ejemplo se produjo la reunificación entre las grandes organizaciones americanas (1955). Siendo Estados Unidos uno de los países más desarrollados del mundo, obviamente cuenta con una vasta clase obrera que naturalmente

busca mejores días ejerciendo presión sobre la empresa, sin que tales trabajadores tengan objetivos más amplios quizá por el hecho de que estos obreros gozan de un nivel de vida bueno, al menos comparándole con otros países.

En esta reseña histórica es bueno referirnos a nuestra región , es decir a América Latina :

“El movimiento obrero en América Latina, y en cualquier otro continente, puede considerarse de dos maneras: como un simple conjunto de organizaciones que se preocupan por defender los intereses inmediatos de sus afiliados y a través de estos, de la clase obrera; o como un movimiento que es, por decirlo así, la expresión moderna en la época del industrialismo, de una vieja tradición de inconformidad, de deseo de transformar el mundo y la sociedad....”<sup>8</sup>

En América Latina los obreros no constituyen la gran mayoría, esto debido a la industrialización reciente y muy reciente en algunos países; subsisten formas de producción precaria en el campo. Racialmente hablando América Latina es un crisol de razas debido a la serie de mezclas que se han dado.

“Es fácil imaginar el influjo de esta mas humana de características tan peculiares sobre la manera de ser del movimiento obrero en América Latina. Como constituyen un problema apremiante, ha estimulado a los inconformistas, les ha dado una nueva injusticia a la cual combatir, pero , igualmente , ha frenado sus impulsos por la misma inercia del indígena, por ejemplo , incluso a veces por el temor de desencadenar su furor y no poder luego encausarlo”<sup>9</sup>

Otro gran problema en América Latina ha sido el asunto de la tierra, que ha incidido en la forma de ser del hombre latinoamericano. Este problema es otro ingrediente en la forma de ser del movimiento obrero de nuestro sub continente.

América Latina como se ha dicho sufre una serie de influencias: después de la influencia ibérica dentro de la colonia, viene la influencia política norte americana, en el curso de las luchas por la independencia; luego viene la influencia del movimiento romanticista francés y de los economistas británicos. Tras la primera guerra mundial la Unión Soviética ejerce un gran influjo en los grupos intelectuales y los Estados Unidos en la técnica y los negocios, todo esto superpuesto es causa de intranquilidad e inestabilidad.

Durante el siglo XIX una pequeña clase que podríamos llamar “media” compuesta de pequeños campesino, artesanos algo logran: libertad de comercio aunque precaria, intervención nominal en la política, etcétera. Esta clase luchará no solo por acrecentar su poder sino también para liberar a indios y negros y confrontar a la oligarquía terrateniente. Pero es a fines del siglo XIX especialmente en el Cono Sur, con fuerte inmigración europea, donde se inicia el proceso de industrialización y surgen las primeras guerras revolucionarias.

La revolución industrial no se extendió en América Latina hasta que en Europa ya había transformado el modo de vida de las gentes. Los grandes adelantos técnicos llegan a América Latina con treinta años de retraso. En 1900 el proletariado industrial propiamente dicho forma menos del diez por ciento de la población total de América Latina.

Las constituciones de los Estados en el siglo XIX se limitan a reconocer el derecho de asociación , las del siglo XX fomentan la sindicalización pero en forma tan rígida que ya no queda lugar para tal sindicalización. El derecho de huelga no es aceptado.

América Latina ha sido víctima de muchas dictaduras, totalitarismos que han eliminado a sindicatos, partidos políticos, obreros y dirigente gremiales.

---

<sup>8</sup> ALVA Víctor.-Historia del Movimiento Obrero de América latina.-México.-Edit.Limusa.-1964.-Pag.11

<sup>9</sup> ALVA Víctor.-Historia del Movimiento Obrero de América latina.-México.-Edit.Limusa.-1964.-Pag.14

En América Latina, el movimiento obrero en sus primeros tiempos tiene una influencia anarquista, sobre todo en El Cono Sur donde había gran cantidad de inmigrantes europeos. El anarquismo tubo dos etapas: el anarquismo puro que fue individualista a ultranza, terrorista de un heroísmo casi mítico luego el anarquismo se volvió anarcosindicalismo caracterizado por colectivista, organizador, de acción directa y propagandística. En 1929 los anarquistas fundan la Asociación Continental de los Trabajadores.

El movimiento obrero Latinoamericano igualmente fue influenciado por el socialismo; el socialismo luchaba inicialmente por la depuración de los procesos electorales y polemizaba con grupos ácratas. Los socialistas fundan partidos políticos como por ejemplo en Ecuador y Perú en 1926.

Finalmente el marxismo también ejerce influencia en el movimiento obrero latinoamericano, pero se dice que mas que en éste movimiento influyó en ciertas élites intelectuales .

Pero el movimiento de los trabajadores latinoamericanos también recibe el influjo de otro fenómeno social que es el populismo tan común como devastador en tantos países de la región , pues el populismo , en definitiva , siempre careció de ideología y simplemente se basó en la figura carismática con una supuesta aureola mesiánica de su líder , quien exacerbando las necesidades y hasta las bajas pasiones de sus seguidores , se benefició personalmente , poniéndose a las ordenes del mejor postor ., generalmente la Derecha política ....

En cuanto a la lucha desplegada por el movimiento sindical latinoamericano tenemos , por ejemplo , que en 1878 en Argentina estalla la primera gran huelga de los tipógrafos quienes aspiraba a mejoras salariales . Para 1896 se han producido 26 huelgas . En Uruguay en 1942 se funda la Unión General de Trabajadores . En Chile la primera gran huelga la declaran los sastres en 1849 ; en 1855 se trata de prohibir la asociación para la huelga , en 1866 se organizó la Federación Santiago Watt que agrupaba al personal de locomotoras . En Brasil , en 1903 una ley autorizó la formación de sindicatos agrícolas , en 1907 se extiende este derecho a todas las profesiones , sin embargo en 1937 en Brasil se niegan a los obreros sus derechos y se prohíbe la huelga .En Bolivia en 1906 apareció el primer sindicato denominado Centro Social de Obreros , en 1936 surgió la Confederación Obrera boliviana .En Ecuador entre 1890 y 1895 los artesanos de Quito y Guayaquil se une en Sociedades de socorro ; en 1920 se organiza el sindicato ferroviario. En 1944 se creó la Confederación de trabajadores del Ecuador . En Colombia en 1936 se crea la Confederación de trabajadores de Colombia . En Venezuela en 1947 se crea la Confederación de Trabajadores de Venezuela . En Cuba en 1925 se organizó la Confederación Nacional Obrera . En México el movimiento obrero de ese país participa en la revolución de 1910 a 1917 y adopta la ideología de la revolución nacionalista , luego se transforma en un sindicalismo de negociación .

Para concluir este punto hay que anotar además que el movimiento sindical latinoamericano siempre aspiró a lograr una unidad de los trabajadores del sub continente :por ejemplo en 1928 surge la Confederación Sindical Latinoamericana de tendencia socialista , con efímera duración ; los anarquistas por su parte crearon la Asociación Continental de Trabajadores que igualmente careció de trascendencia .. En México en 1938 se creó la Confederación de Trabajadores de América latina CTAL . Igualmente se creó la Confederación Internacional de Trabajadores CIT de inspiración anticomunista apoyada por la Federación Americana del Trabajo de Estados Unidos .En 1951 en México se creó la Organización Regional Interamericana del Trabajo ORIT a la que se acusó de ser patrocinada por los Estados Unidos de Norte América . Otra organización de trabajadores latinoamericanos fue la denominada ATLAS de inspiración peronista , su trayectoria fue casi nula . Se creó también la Confederación Latinoamericana de sindicalistas cristianos CLASC , actualmente CLAT , Central latinoamericana de trabajadores , etc.

Como se ve , los intentos de unidad obrera latinoamericana han sido varios y de diverso matiz ; el problema ha radicado en el hecho de que muchas organizaciones lo que han buscado es

apuntalar sus propios proyectos ideológicos aprovechándose del movimiento obrero. Naturalmente, consideramos que el movimiento obrero tampoco es que pueda ser apolítico, asexuado, pudibundo e incoloro; realmente el trabajador hace política, lucha políticamente, muchas de sus conquistas son políticas, sin embargo de lo cual el sindicato no es un partido político, por más ideología o tendencia que tenga.

## **2.-Sindicalismo económico, sindicalismo político**

Siempre se ha discutido sobre si el sindicalismo debe ser eminentemente económico es decir, reivindicativo o si debe ser, fundamentalmente, político, con aspiraciones estructurales y no con meras expectativas transitorias. Hay quienes hablan de una tercera opción que sería un sindicalismo que abarque ambos aspectos, es decir tanto el ámbito de las conquistas meramente económicas, como alzas salariales, mejores bonificaciones, jornada de trabajo más corta, etc, cuanto el aspecto político, en otras palabras luchar por cambios estructurales.

A lo largo de la historia se ha visto, como los trabajadores del mundo entero han obtenido sus conquistas a través de una lucha tesonera que muchas veces ha significado el sacrificio de vidas humanas. Igualmente, se ha dicho, que tanto trabajadores como empleadores o patronos, tienen intereses opuestos; los primeros buscan sobrevivir, los segundos, lucrar y enriquecerse. Esta última afirmación, si bien bastante real, no puede tomarse a raja tabla, pues en la relación obrero-patronal hay una auténtica gama de aspiraciones de uno y otro grupo, sin embargo, lo que si es cierto es que por más que ambos grupos se complementen o traten de hacerlo, siempre habrá intereses específicos de cada grupo.

Un movimiento sindical, que aspire exclusivamente a obtener una que otra reivindicación económica sería un movimiento incompleto, trunco, destinado a transcurrir silente. Este tipo de sindicalismo, quizá, puede ser la aspiración de muchos empleadores o de la gran mayoría de ellos, que, verían segura su subsistencia como clase, concediendo eventualmente alguna dádiva a sus trabajadores. Inclusive, se ha dicho, que en países como Estados Unidos de Norte América, regido por principios neoliberales, donde se rinde culto al lucro y a la riqueza, el movimiento sindical efectivamente es así, o actúa así: es decir es un movimiento sindical "neutro" estrictamente economicista, pues los trabajadores de dicho país, al gozar de un nivel de vida relativamente bueno y en casos realmente bueno, no tienen necesidad de aspirar a reivindicaciones políticas, pues para ellos su sistema político-económico es bueno, es el mejor, ellos viven bien, entonces lo correcto es quedarse tranquilos..

En países como el Ecuador, y en la gran mayoría de países del tercer mundo con una situación económica tan dura para las clases desposeídas, el movimiento sindical no podía permanecer impasible, aspirando a meras dádivas fruto de la generosidad o cálculo de sus patronos. El movimiento sindical ecuatoriano y el movimiento sindical de estos países ha sido combativo y luchador, necesariamente debía serlo, por su propia subsistencia.

Sin embargo han habido sectores sindicales "neutros" que han sido tachados de pro patronales, inclusive financiados y conformados por la parte patronal. Esta forma de hacer sindicalismo nos parece espuria, pero hay que tomar en cuenta que no son los trabajadores, al menos todos, los que piensan así, generalmente los responsables de esto son castas burocráticas sindicales eternizadas en sus puestos dirigentes los que pactan con sus patronos para mantener neutralizado al movimiento.

Pero en el otro extremo, encontramos al sindicalismo "político", que confunde la real y honesta lucha política del movimiento sindical, por una pseudo lucha que lo único que busca es el acomodo de sus dirigentes a determinados intereses y que solamente anhela los beneficios personales para estas auténticas castas burocráticas dentro del movimiento sindical que se perpetúan en sus ubicaciones directrices por años de años. Muchos de estos dirigentes han adscrito al movimiento sindical que han dirigido a partidos políticos de diverso matiz que ha ido desde la extrema derecha a la extrema izquierda; esto ha desnaturalizado al movimiento sindical cuya lucha ya no ha sido auténtica sino sujeta a directrices extrañas y en muchos casos

a directrices venida de fuera , de otros países .ajenas a nuestra realidad , idiosincrasia y cosmovisión .

Tampoco , quiere decir que el movimiento sindical o su dirigencia más lúcida , estén prohibidos de tener sus simpatías y preferencias políticas o partidistas , máxime si alguna agrupación política reivindica sus propias aspiraciones o si apoya su lucha . pero esta es una cosa , otra muy diferente es pasar a convertirse en el apéndice de un determinado partido , que ya sabemos el ingrato papel que han tenido en la mayoría de países .

Como conclusión creemos , que el sindicalismo debe luchar en los dos frentes , en el económico por supuesto , buscando mejorar siempre la condición de los trabajadores , exigiendo alzas salariales , mejores condiciones de trabajo , respeto y consideración . Esta lucha , además , ha sido de toda la vida ; los trabajadores si han alcanzado determina conquista social o económica ha sido por su lucha , por su esfuerzo ; en el ámbito político el trabajador tiene perfecto derecho a actuar , si el hombre , filosóficamente ha sido definido como un ser político por antonomasia . El trabajador tiene perfecto derecho a ser parte de la discusión política que se efectúa en el seno de un Estado , él como parte sustancial de toda sociedad , tiene pleno derecho a hacer oír su voz y a pedir que las cosas se hagan de acuerdo a los intereses mayoritarios de una población .

Podría , incluso , decirse , que a estas alturas de la humanidad , resulta bizantina la discusión de si los trabajadores deben participar en el quehacer político de un país o no , máxime , cuando los trabajadores de hecho ya han participado . Más bien el punto , debería radicar en darles su justo y necesario espacio , respetarlo y fomentarlo , evitando , naturalmente excesos y desvíos , intromisiones y sectarismos que desnaturalizarán la esencia del movimiento sindical .

### **3.-Consolidación del movimiento sindical**

Es recién a partir de la década del setenta del siglo XX que se produce en el Ecuador un cúmulo de cambios, que modernizan y transforman al país. Surge, como se sabe, el petróleo que genera muchas divisas para el país, a parece una joven burguesía criolla y con ella concomitantemente un sector obrero que no alcanzan las dimensiones de grupos similares en otros países aún vecinos. En nuestro país existe un sector de obreros agrícolas que trabajan en empresas agrícolas instaladas en el campo. Existe también en el Ecuador un basto sector de trabajadores independientes. Estos trabajadores independientes inciden en la lucha del movimiento sindical pues argumentan que le restan vitalidad, pues permanecen al margen de las políticas que en forma relativamente uniforme han tratado de llevar adelante los trabajadores sindicalizados.

Pero insistimos, la década del setenta del siglo XX, marca una serie de hechos de enorme significación en el devenir histórico del país. Es una etapa de gran crecimiento económico; el petróleo desplaza a los tradicionales productos nacionales: banano, café, cacao, etcétera. Ingresan al Ecuador capitales extranjeros con fines industriales, gran cantidad de empresas nacionales, bancos, financieras poseen capitales foráneos, pero esto también hace que la dependencia se acentúe con el consiguiente gravamen económico. La clase económica dominante tiene amplias vinculaciones con los Estados Unidos del cual es dependiente. La alianza es clara: industrialismo que origina una burguesía, que por su dependencia, se halla totalmente vinculada a las empresas transnacionales.

En el campo, con la conformación de empresas capitalistas: producción de lácteos, quesos, etc, se destruyen relaciones de producción servil. Sin embargo las empresas capitalistas son incapaces de absorber toda la mano de obra campesina desplazada de la producción. En estas condiciones el nivel de vida de los campesinos se vuelve infrahumano y se producen migraciones en masa a las ciudades en donde, a la ves se general graves problemas sociales.

Por esta época el Ecuador debe luchar contra dictaduras civiles y militares.

En el aspecto estrictamente de organización laboral se deben destacar algunos hechos: en 1971 se unen la CTE y la CEDOC en un paro nacional. Esta unidad de dos centrales sindicales, marcaría un hito, en un proceso de consolidación de estas organizaciones que generalmente siempre actuaron en forma dispersa cuando no antagónica. La lucha de los trabajadores no solo busca reivindicaciones económicas se lucha contra la devaluación económica, contra la Ley de Hidrocarburos.

Este proceso de consolidación de el movimiento obrero ecuatoriano, tiene otro hecho totalmente relevante: por primera vez se declara una paro nacional, en el actúa conjuntamente las tres principales centrales sindicales del país, esto ocurre en el año de 1975. En mayo de 1977 se produce el segundo paro nacional, los cual implicaba que la unidad no fue un simple hecho circunstancial sino un proceso de concientización

Según artículos de prensa de aquella época se decía que la década del setenta, del siglo XX pudo ser caracterizada como la culminación del paso de un movimiento obrero artesanal a un movimiento obrero mas plenamente asentado en los trabajadores de la industria y los servicios ; el desarrollo industrial de esos años, dio lugar al crecimiento del proletariado urbano que no deja de ser un sector minoritario en relación al resto de la población.

Otro hecho importante que se destaca en la época de los setenta del siglo XX es que el Ecuador volvió al régimen democrático, régimen que perdura hasta los años actuales, naturalmente atravesando turbulencias que nos han puesto a un paso de la crisis total.

En 1981 se produce un tercer paro nacional, nuevamente se unen las principales centrales sindicales ecuatorianas de trabajadores, conformando el Frente Unitario de los Trabajadores FUT, que entre otras cosas exigían:

1. Derogatoria de las medidas económicas, entre otras la elevación del precio de la gasolina y aumento de los precios de los pasajes
2. Aumento de sueldos y salarios
3. Eliminación del desahucio
4. Nacionalización del petróleo
5. Aplicación de la Ley de Reforma Agraria
6. derogatoria de la ley de seguridad nacional
7. Reforma tributaria
8. Rechazo a cualquier intento de golpe de estado
9. Oposición a la Ley de Tránsito

Estos paros nacionales contaron con el apoyo de otros sectores populares, por ejemplo la UNE, Unión Nacional de Educadores, organizaciones de empleados bancarios y organizaciones independientes de diverso tipo.

Por estas razones es que se considera que por estas épocas, fundamentalmente de los años setenta a ochenta del siglo XX, el movimiento obrero ecuatoriano inicia un proceso de maduración, logra aglutinar a las centrales sindicales mas importantes del país, que antes siempre actuaron por su cuenta. Por vez primera se realiza paros nacionales que precisamente paralizan a todo el país lo cual hace pensar que este sector ha adquirido peso. De igual manera los trabajadores a más de exigir mejoras económicas : subidas de sueldo, compensaciones , etc



presentan una plataforma de lucha que se interesa en los grandes problemas nacionales, lo cual es destacable, pues los trabajadores como parte del pueblo ecuatoriano que siente día a día lo que son las carencias de todo tipo ve que sus problemas no se reducen a una simple subida de sueldos y salarios , ve que sus problemas son estructurales y surgen por una pésima redistribución de la riqueza..

#### **4.-Las centrales sindicales , el Frente Unitario de los Trabajadores y las huelgas nacionales**

Este punto, indudablemente, puede ser objeto de análisis subjetivos. Sin embargo para determinar el peso de una organización sindical en la vida del país, se deberá tener en cuenta: la antigüedad del movimiento, la organización interna, su grado de unidad e inclusive el número de militantes. También se toma en cuenta las alternativas que el movimiento sindical a planteado, encaminadas a la solución de los grandes conflictos nacionales, puesto que el movimiento sindical, como se ha dicho, a dejado de ser un movimiento estrictamente económico o solamente económico, pues sus proyecciones son políticas y sociales.

La doctrina es clara en señalar que la CEDOC, fundada en 1938 es la mas antigua de la centrales sindicales ecuatorianas. Esta organización sufre una posterior escisión y surge una nueva tendencia de rasgos socialistas que fundamentalmente fue la que participó en los denominados paros nacionales , a los que se refieren páginas anteriores .

Luego tenemos la CTE que viene a resultar la central sindical más grande del país .

Aparece también la CEOSL , fue tachada de divisioncita en sus orígenes . Luego tuvo gran participación en los referidos paros nacionales . también ha sufrido escisiones generadas por representante sindicales que han querido ser protagonistas .

Lo que si debe quedar en claro es que si bien las organizaciones sindicales han tenido un gran desarrollo , han incidido en el devenir nacional , han aglutinado a un gran número de trabajadores ; hay una gran cantidad de organizaciones independientes de estas centrales sindicales y , más todavía , hay un gran número de trabajadores que no están sindicalizados .

Sobre la estructura interna de la CTE: Confederación de Trabajadores del Ecuador., entre otros datos , cabe mencionar los siguientes , tiene su Sede en la ciudad de Quito , fecha de constitución: 9 de julio de 1944 ; reconocimiento legal: 3 de marzo de 1945 ; organizaciones fundadoras : Organizaciones de todo el país

La CTE esta afiliada al congreso permanente para la Unidad Sindical de los trabajadores de América Latina, CPUSTAL, y Federación Sindical Mundial, FSM.

La CTE ha formado parte del Frente Unitario de Trabajadores FUT .

Con relación a la CEOSL, Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, tiene su sede en la ciudad de Quito, su fecha de Constitución es el primero de mayo de 1962 y su reconocimiento legal se da el 7 de agosto de 1962.

Entre las organizaciones fundadoras de la CEOSL, tenemos: Confederación Regional de Organizaciones Clasistas del Litoral Ecuatoriano, Confederación Obrera del Guayas, Federación de Empleados del Guayas, Federación de Trabajadores Libres de la Construcción y Anexos de Pichincha, y las federaciones de trabajadores libres de las provincias de: Carchi, Cotopaxi, Guayas, Imbabura, Los Ríos y Pichincha, y del cantón Mejía, mas cien organizaciones (25 asociaciones, 6 comités de empresa, 50 sindicatos. 31 sociedades, 2 uniones, entre otras).

A nivel internacional la CEOSL esta afiliada a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores , ORIT; y Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, CIOSL.

La CEOSL, también ha formado parte del Frente Unitario FUT.

La CEDOC, Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas, tiene su sede en Quito, fue constituida el 4 de Octubre de 1938 y obtuvo su reconocimiento legal el 14 de noviembre de 1938. Entre las organizaciones fundadoras de esta central, encontramos gremios, sociedades, mutualistas, hermandades y sociedades culturales, con la asistencia de 233 delegados. Esta central esta afiliada a la Confederación Latinoamericana de Trabajadores CLAT, y Confederación Mundial del Trabajo CMT.

La CEDOC en 1938 se crea como Confederación Ecuatoriana de Obreros Católicos. En 1957 reforma sus estatutos y pasa a denominarse Confederación Ecuatoriana de Obreros, Artesanos y Empleados Católicos. En 1965 nuevamente cambia de nombre, por el de Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Cristianas. Finalmente en 1972, adopta un nuevo nombre para llamarse Central Ecuatoriana del Federaciones Clasistas.

El 15 de mayo de 1976, orgánicamente la CEDOC se divide en dos: CEDOC – CLAT, y CEDOC SOCIALISTA. Esta última se legalizará como Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores, CEDOCUT, en 1988.

La CEDOC ha formado parte del FUT, Frete Unitario de Trabajadores.

A más de estas centrales sindicales que históricamente han sido las principales , podemos mencionar otras: la misma CEDOCUT, Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores, esta central tiene su sede en Quito, fue constituida el 15 de mayo de 1976 y obtuvo su reconocimiento legal el 21 de octubre de 1978. no tiene afiliación Internacional y ha formado parte del Frente Unitario de Trabajadores FUT.

Tenemos también la central denominada UGTE, Unión General de Trabajadores del Ecuador, tiene su sede en Quito, fue constituida el 16 de noviembre de 1984 y obtuvo su reconocimiento legal el 29 de septiembre de 1994, entre sus organizaciones fundadoras tenemos: Federación de Trabajadores de la Madera dl Litoral FETRAML; Federación Democrática de Trabajadores del Guayas , FDTG; Federación Independiente de Unidad y Defensa de Trabajadores del Tungurahua, FIUDETT; Federación Provincial de Obreros de la Salud del Azuay, FEPOSA; Federación Provincial de Trabajadores de Loja, FPTL; Federación Unitaria de Organizaciones Sindicales de Trabajadores de Pichincha, FUOS; y, Junta Provincial de Trabajadores Municipales de Tungurahua. No tiene afiliación internacional, y no ha formado parte del Frente Unitario de Trabajadores.

Además de estas centrales sindicales mencionadas, existen en el país otras federaciones de trabajadores reconocidas por las ley y de carácter local, cantonal, provincial, regional o nacional que representan a trabajadores en una determinada rama del trabajo o relativa a todo una actividad laboral , estas organizaciones serán revisadas en el numeral 6 de este capítulo .

La unidad de los trabajadores fue una vieja aspiración de los sectores obreros, con el objeto no solamente de aspirar a reivindicaciones económicas conjuntas, sino de convertirse en una auténtica fuerza política protagonista en el devenir histórico del país.

De esta idea de unidad obrera que arranca desde tantos años atrás, ha sido necesario un proceso de maduración para poder comprender tal idea en debida forma ; la unidad conlleva un proceso de lucha , de militancia comprometida , de concientización ; la unidad sindical no puede provenir de decisiones elitistas , ni de decretos gubernamentales, sino por el contrario debe surgir en las bases protagonistas de los procesos de lucha.

El Frente Unitario de los Trabajadores FUT, es un serio intento de plasmar en la realidad la unidad sindical.

Esta unidad se produce ya desde 1971, en forma si se quiere "oficial" ; pero sobre todo puede decirse que empieza en 1975 cuando se aglutinan las tres principales centrales sindicales del país, en un hecho que constituye la culminación de un proceso de lucha que arranca a fines del siglo pasado, en lo que tiene que ver con el sindicalismo.

Pero bien se le puede considerar al FUT, tanto como la culminación de un proceso histórico, cuanto como al inicio de otro proceso mucho mas difícil, puesto que, sabemos lo difícil que es la unidad de las personas en las distintas coyunturas que la sociedad ofrece. Priman por sobre todo los intereses políticos, económicos, personales, de figuración, etc.

El movimiento obrero actual enfrenta una coyuntura muy importante puesto que al frente tiene como contradictor a un sistema económico, para muchos sin alma como es el neoliberalismo, sistema que sin duda sobre la base de su filosofía considera al movimiento obrero comprometido con las luchas sociales como un serio obstáculo de sus propósitos

El neoliberalismo, exige un sindicalismo libre, que para ellos implica un movimiento obrero propatrontal, sin ningún tipo de ingerencia política, peor todavía con aspiraciones políticas , de cambio social

El Frente Unitario de Trabajadores FUT, prácticamente desde sus inicios, debió soportar las arremetidas tanto de los gobiernos de turno, cuanto de los sectores empresariales y de Poder, con las excepciones que toda regla tiene. Esto por otro lado se debe considerar como un hecho previsible, pues siempre habrá el antagonismo entre dos clases económicas con intereses contrarios. La una, aspirando al máximo lucro con el menor gasto posible; la otra luchando por mejorar su nivel de vida, e intentando desplegar un protagonismo más amplio , dentro de una sociedad de la cual es parte sustancial, conociendo a ciencia cierta que la generación de riqueza a la que ella coadyuva, le permite tener estas aspiraciones.

Evidentemente no se podrá hacer un juicio evaluativo definitivo del papel del FUT , puesto que no es una instancia concluida., aunque para muchos dirigentes sindicales el FUT prácticamente ha desaparecido , "ya no existe" Sin embargo el hecho de haber surgido, puede considerarse como un paso positivo en la historia del movimiento obrero ecuatoriano, naturalmente existiendo opiniones antagónicas, contradictorias y disímiles que muchas veces hay que entenderlas a sabiendas del sector que provienen .

El Frente Unitario de los Trabajadores, entre sus objetivos, tuvo el de constituir una Central Única de Trabajadores, hecho que no se consiguió por una serie factores que ya se ha comentado en páginas anteriores sin embargo no deja de ser una iniciativa destacable .

El FUT, se distinguió siempre por plantear exigencias tanto económicas cuanto políticas: en 1971 a mas de exigir el alza de sueldos y salarios y solución de conflictos laborales, exige, entre otras cosas la nacionalización del petróleo y la implementación de una reforma agraria radical.

El 1975 el FUT, nuevamente exige el cumplimiento de una reforma agraria auténtica , así como las conocidas exigencias económicas. Sobre el paro de ese año se comentaba: "el paro, tiene en realidad como se dice en un manifiesto de las tres centrales sindicales, un carácter antiimperialista, antioligárquico, antifeudal y antifascista. Y esto demuestra una creciente madurez ideológica de nuestra clase obrera que, basándose en sus reivindicaciones, a proseguido elevándose cada vez con mayor fuerza al plano político, al plano de la confrontación directa con el enemigo de clase"

En 1977 se da un nuevo paro nacional.

En 1981, en el gobierno de Roldós se produce un nuevo paro nacional. En diciembre del mismo año ante la difícil situación nacional, se da otro paro nacional.

En septiembre de 1982 el FUT dirige un nuevo paro nacional: La huelga efectuada los días 23 y 24 de septiembre de ese año, según varios comentaristas de la época, a pesar de su fuerza no logró detener al gobierno que decidió un nuevo paquete de medidas económicas entre ellas el alza de la gasolina, eliminación del subsidio al trigo y alzas en el costo del transporte. Se dieron intensas movilizaciones en todo el país que concluyeron con el paro nacional de todo el pueblo el 21 de octubre de 1982 convirtiéndose el FUT en una fuerza social y política. Desde 1944 no se había visto en el país una movilización popular como la de octubre de 1982, cuando el movimiento sindical logró encabezar la propuesta popular y pasar de representar a los sectores asalariados a la representación del pueblo.

En 1983 el FUT convocó a una huelga nacional. Entre los planteamientos del FUT se incluían: subida de sueldos y salarios, congelamientos de artículos de primera necesidad, fortalecimiento de la ENAC y ENPROVIT hacia el sector rural. Nuevamente se exigió la reforma agraria. Se pedía que el Banco de Fomento consolide las deudas del campesino del Litoral, incremento del presupuesto de la Educación fiscal, solución del problema de vivienda popular, incautación de divisas por parte del Estado, destitución del Frente Económico, etc.

Como puede verse, el movimiento sindical agrupado en el FUT presenta una serie de exigencias políticas encaminadas a discutir problemas fundamentales para el país.

En el mes de octubre de 1984 se declara una huelga nacional encabezada por el FUT y dirigida por ésta, su protesta va dirigida al gobierno de León Febres Cordero.

En enero de 1985 se lleva cabo una huelga nacional convocada por el FUT y respaldada por otras organizaciones. El FUT entre sus planteamientos expresaba:

- 1.- Derogatoria de las medidas económicas, especialmente el alza de los precios de los combustibles.
- 2.- Salario mínimo de 15.000 sucres.
- 3.- Incremento del 33% al presupuesto de la Universidad y de las Politécnicas, reforma educacional .
- 4.- Estabilidad para los trabajadores tanto del sector público como del sector privado, etcétera.

El 29 de marzo de 1985 se produce una nueva huelga nacional, se exigía entre otras cosas el alza salarial y otras exigencias de tinte político.

A partir del reestreno democrático en el país , las principales formas de lucha que adoptó el FUT son las huelgas nacionales , 21 en total desde 1975 a 1995 y las movilizaciones masivas del primero de Mayo . El FUT , se convirtió en una especie de “tribunal de la presencia social”, indígenas , campesinos , estudiantes y pobladores pugnaban por ser tomados en cuenta en los eventos del FUT y en sus plataformas de lucha , para ser negociadas con el Estado , que era el principal interlocutor .

Dicen algunos tratadistas , que el punto más alto del protagonismo del FUT se produjo en los años 1982-83 , en el gobierno de Oswaldo Hurtado , como respuesta a un paquete de medidas de ajuste . Las movilizaciones fueron extremadamente fuertes que el régimen quedó maniatado, la convocatoria al pueblo ecuatoriano tuvo una masiva respuesta .

A partir de 1983 el FUT comienza a perder la iniciativa política : “se convierte en un movimiento gremial contestatario a las políticas de ajuste , que bajo formas graduales o de shock , comenzaron a aplicar los gobiernos de turno , que se diferenciaban en el estilo y en el

discurso , pero que coincidían en la aplicación de las recetas del Fondo Monetario Internacional y del Banco mundial en lo relacionado a dirigir ingentes recursos al pago de la deuda externa , incrementar las exportaciones , reducir el gasto social , eliminar los subsidios , aumentar los precios de los combustibles y de las tarifas de los servicios públicos...”<sup>10</sup>

Se han señalado algunas de las causas que motivaron el declive del FUT , entre otras las siguientes :

- a) En las décadas del 80 al 90 , la industria pierde peso , la economía comienza a girar en torno al capital financiero . Las acciones de las centrales sindicales al no haber establecido estrategias para extender la sindicalización al sector bancario y financiero , ya no son relevantes , pues no afectan a los centros del poder económico .
- b) La globalización , la automatización hacen que cada vez se requieran menos empleados , por otro lado crece la informalidad , y disminuye el sector de trabajadores estables ;
- c) La política neoliberal de reducción del tamaño del Estado , hace que despidan en esos años alrededor de 45.000 empleados públicos vía compra de renuncias , eso hace que las centrales sindicales pierdan vastas cantidades de trabajadores organizados ;
- d) Se generó una política de deslegitimación de los dirigentes sindicales , a quienes se les calificó de personas privilegiadas . Básicamente se desacreditó al sindicalismo público y en especial al de ciertas entidades estatales ;
- e) Las reformas legales al Código del Trabajo , como , por ejemplo , la eliminación de la huelga solidaria y el aumento de 15 a 30 en el número de trabajadores mínimos para formar una organización sindical incidieron en la disminución de organizaciones y en el número de trabajadores sindicalizados ;
- f) La caída del Muro de Berlín produjo una crisis ideológica y política , el movimiento sindical asumió una actitud defensiva y perdió su capacidad crítica , su mayor objetivo era la supervivencia ,
- g) Factores internos como el sectarismo , el burocratismo , el personalismo , corrupción , falta de democracia , ausencia de nuevos cuadros , incidieron en la decadencia del FUT .
- h) La falta de trabajo y de oportunidades , el empobrecimiento de la población , hacen que el trabajador busque sobrevivir antes que conseguir reivindicaciones económicas o políticas En 1995 , se producen apenas cinco huelgas .

“Ante el debilitamiento y la pérdida de protagonismo del FUT han surgido otros polos de acción sindical como el Frente Energético que reúne a los sindicatos público ligados al petróleo , los que se han mostrado muy activos en la lucha contra la privatización del área estatal de la economía...”<sup>11</sup>

Los sindicatos energéticos desde Diciembre de 1992 hasta Enero de 1996 efectuaron diez huelgas de tipo administrativo para protestar contra la ley de Modernización , las reformas a la ley de Hidrocarburos y el intento de derogar el artículo 128 de la Constitución referente a la sindicalización pública .

Otro frente que emerge ante el declive del FUT , es el denominado Frente Popular , integrado por la Unión Nacional de Educadores , UNE , La federación de estudiantes Universitarios del Ecuador FEUE, LA Federación de Estudiantes secundarios del Ecuador FESE, La Unión General de Trabajadores del Ecuador UGTE , La Unión de Campesinos y asalariados agrícolas del Ecuador ACAE y otras organizaciones .

El Frente Popular se ha mostrado muy activo y dinámico , ha coincidido en algunas huelgas con el FUT , pero también ha desplegado acciones propias ....

<sup>10</sup> PAGINA WEB.-Frente Unitario de trabajadores 2.007 .-Pag 6

<sup>11</sup> PAGINA WEB.-Frente Unitario de trabajadores.-Pag.6

Por fin , bajo la misma tónica , tenemos la llamada Coordinadora de Movimientos sociales , fundada con al participación de la Confederación de nacionalidades indígenas del Ecuador CONAIE , La Federación de Trabajadores Petroleros del Ecuador , La Asociación Sindical de Empleados de Petroecuador ASPEC , AEOI , Coordinadora campesina , Sindicato Nacional del Seguro Social , Coordinadora Política de Mujeres , Coordinadora Popular , entre otras ,

"La Coordinadora , desde el espacio de la sociedad civil , cuestiona el sistema político formal y sus organismos de representación (Congreso , Ejecutivo , Poder Judicial) que acusan un fuerte desgaste y desprestigio . Plantea la realización de una Asamblea Nacional Constituyente que reforme la organización política del país , desde una perspectiva democrática y participativa . La descentralización , las iniciativas ciudadanas y la plurinacionalidad , constituyen elementos de la propuesta ...."<sup>12</sup>(12) Pag. WEB Pag. 12

Para algunos dirigente sindicales la época de oro del FUT , terminó , ya no existe , no va más .Han parecido nuevas organizaciones y nuevos entes de lucha como la CONAIE , la Coordinadora de Movimientos sociales..... Tales dirigentes como , Fausto Dután y otros sostienen : "El movimiento sindical debe adquirir un pensamiento innovador , respecto a los procesos de negociación tanto sindicales como políticos , debemos plantear negociaciones colectivas por ramas de trabajo y no por cada fábrica , si hay una transnacionalización de la economía es justo que busquemos una negociación transnacional y acciones conjuntas con otras centrales de otros países que están enfrentadas al mismo patrono.....Otro reto es el fortalecimiento político para lo cual juega un rol fundamental la capacitación y educación de los trabajadores . El sindicalismo tiene que capacitar técnicamente a los trabajadores , calificar su fuerza de trabajo desde los intereses de las centrales sindicales .Si tenemos un sector sindical culto , educado , formado ,tendremos una capacidad de lucha distinta , un nivel de fortalecimiento ideológico distinto , un nivel de fortalecimiento ideológico distinto...

Además, las centrales deben buscar soluciones cotidianas al problema del trabajador, entendido este no como un factor productivo sino como un hombre con problemas en su barrio y en su casa. Hasta hace poco tiempo el sindicalismo no se dio cuenta de esta situación. El obrero debe ser entendido como un hombre durante las 24 horas de su vida diaria. Si logramos buscar solución a los problemas de la vivienda, del agua potable, de la canalización, de la luz, de la calle, de la delincuencia, el sindicalismo va ha tomar un papel determinante en los ecuatorianos y no únicamente en la fábrica... "<sup>13</sup>

La reconstrucción del sindicalismo, para algunos dirigentes laborales pasa por superar el tipo de conducción burocrático y verticalista que ha permanecido por mucho tiempo en las centrales sindicales. Esto implica asumir concepciones y prácticas democráticas y pluralistas de respeto a los demás, para que puedan converger, en un solo proyecto de dignidad y justicia, todos los pensamiento y todas las fuerzas.

Hay que pensar en los problemas y en soluciones nacionales, deben cederse posiciones pequeñas, personales en función de los grandes intereses nacionales. De mantenerse el mismo esquema el problema va a agravarse el sindicalismo va a desaparecer o quedara convertido en un club que organiza festividades y celebra el santo del jefe y nada más

16.-Por el desarrollo de programas de solidaridad con las luchas de los trabajadores y de los pueblos que buscan la instauración de la justicia social , la libertad , la democracia y la paz y ;

17.- Por la capacitación técnica profesional y sindical socio-política de los trabajadores ...<sup>14</sup>. (14

<sup>12</sup> PAGINA WEB.-Frente Unitario de trabajadores.-2.007Pag 12

<sup>13</sup> PAGINA WEB.-Frente Unitario de trabajadores. 2.007-Pag 13

<sup>14</sup> PAGINA WEB CEOSL.-2.007

### **CAPITULO TERCERO : LA HUELGA SU CONSIDERACIÓN SOCIAL**

“Entre los conflictos de trabajo , de naturaleza colectiva promovidos por el trabajador , el que sin duda alcanza significación más importante y , por su extensión , trascendencia y efectos ha merecido siempre especial mención , es la huelga . Inclusive puede sostenerse que es , entre los conflictos colectivos el que adquiere un singular interés y relieve , Casi nos atreveríamos a decir que constituye el conflicto de trabajo colectivo por antonomasia..”<sup>15</sup>

Lo expresado anteriormente no quiere decir que se pretenda desconocer la importancia de los conflictos que proceden del empresario , logran un planteamiento similar o se traducen en hechos análogos , como son los paros patronales

#### **1.-la Huelga como fenómeno sociológico**

“La huelga en su esencia , es un hecho voluntario nacido de una determinada situación social : estar en huelga significa sustancialmente *abstenerse del trabajo* . Se trata por tanto de un acto humano que , por lo mismo , no es un derecho ni un delito , correspondiendo al ordenamiento jurídico realizar su calificación..” (16 ) “La huelga y el cierre empresarial” Pag. 27

La singularidad de la huelga estriba en el hecho de su significación colectiva , La abstención de trabajo individual a lo mejor genere una sanción sin mayor trascendencia , solo cuando la abstención del trabajo aparece colectivamente podemos pensar en la existencia de una huelga .

De tenerse en cuenta que la huelga adquiere formas muy distintas en su planteamiento coincidentes unas veces en el hecho de la abstención del trabajo , pero difiriendo en su finalidad , y asimilándose , por el contrario , en otras ocasiones , en razón de su finalidad , aunque diferenciándose en cuanto a la forma de producirse.

No todas las huelgas tienen idéntica finalidad , se considera que la tradicional es la que tiene una finalidad profesional , pero no pueden desconocerse , en cuanto hechos sociológicos , las huelgas políticas , al par que las huelgas solidarias que pueden ser vistas , igualmente , como huelgas políticas

“La trascendencia social del hecho en que la huelga consiste y , sobre todo la afectación a una colectividad , grupo o sector ,en que incide obligan a estimar este fenómeno como una realidad social , en medida diferente a como el ordenamiento contempla otros hechos cuya dimensión aparece desde luego , básica , también en el plano social , para ser ordenados..” (17) “La huelga y el cierre empresarial” Pag.28

La huelga guarda , por sí misma , un aspecto de valor social tan acusado que desborda los cauces o líneas directrices con que las legislaciones la regulan .

#### **2.-La huelga y los sistemas económicos-sociales**

---

<sup>15</sup> ALONSO GARCIA Manuel y otros.-La huelga y el cierre empresarial.-Madrid.-Edit. Instituto de Estudios Económicos.-1979.-Pag.26

La evolución del fenómeno denominado *huelga*, su transformación institucional, está ligada en gran medida a los sistemas económicos sociales en los que como tal fenómeno se da. Por ejemplo, en el capitalismo liberal el mecanismo de la huelga opera de una manera muy simple. Las relaciones de trabajo son relaciones interindividuales, en las que únicamente intervienen como sujetos de las mismas, empresario-trabajador. El contrato de trabajo aparentemente es el instrumento que asegura el mantenimiento de la equivalencia de las prestaciones. Pero si la posición de las partes en el mencionado contrato de trabajo, aparece formalmente igual, resulta desigual materialmente. En definitiva el empleador impone sus condiciones y voluntad. En este caso la posición del Estado no es intervencionista, de modo que trate de restablecer ese real desequilibrio sino que congruente con sus postulados, adopta una actitud inhibitoria.

La posible igualdad entre las partes, en este sistema, se trata de lograr a través de la sindicalización de los trabajadores y de la utilización del mecanismo de la huelga.

El Estado liberal ha pasado a identificarse como una clase, es decir la burguesía a la que enfrenará el proletariado, es decir los trabajadores, que adquieren conciencia de tales a lo largo de su lucha. El mecanismo a utilizar es la huelga que se volverá general y revolucionaria desprovista de sus características profesionales y cargada de un fuerte contenido político. Por unos momentos, la huelga sigue o parece seguir la búsqueda y consecución de unos objetivos determinados, es decir, el mejoramiento de las condiciones de vida de la clase obrera y, según la ideología del movimiento obrero, esa mejoría para los trabajadores será, en unos casos reemplazando el sistema capitalista, quizá destruyéndolo o, en otros casos, buscando "conciliar" intereses.

Esta concepción, de la "destrucción del sistema burgués" de fines del siglo XIX y comienzos del XX, se atenuó por mucho tiempo, pero, actualmente, como que ha tomado fuerza. La huelga política adquiere mayor relevancia.

En todo caso, en aquellos sistemas en los que la huelga, aparece incluso reconocida con el valor de derecho ejercible, tal ejercicio se ampara en el marco de dos exigencias: de fondo: unas, que conducen a la distinción entre huelgas justas, legítimas o ilegítimas; de formas, otras, que se traduce en la separación de huelgas legales o ilegales.

De otro lado, la intervención cada vez mayor del Estado, hace que acentuando su carácter, simultáneamente la huelga cobre un sentido en el cual el estado vuelve a jugar de nuevo un papel de primera importancia. "El fortalecimiento de las organizaciones profesionales hace que los efectos de la huelga puedan extenderse a toda una rama de actividad profesional o económica y que puedan llegar, incluso, a paralizar prácticamente la vida entera de una nación.." <sup>16</sup>

La huelga pasa a constituirse en una "preocupación" para todos, a todos afecta, de ahí la necesidad de reglamentarla. Así la huelga puede generar una reacción contraria de los ciudadanos que la ven con desconfianza.

Pero la relación de la huelga con los sistemas económicos-sociales no termina ahí, pues se cierra con los sistemas socialistas o, en otra dirección, con sistemas totalitarios. El principio económico de estos sistemas es simple: radica en la planificación, son economías dirigidas. El interés general que es más que el interés público, adquiere plena virtualidad. El Estado que tiene a su cuidado la guarda de este interés, ha de velar porque no se den fenómenos que lo hagan irrealizable o alteren las posibilidades de su desarrollo. En tal circunstancia la huelga, sería considerada como ilegal.

---

<sup>16</sup> ALONSO GARCIA Manuel y otros.-La huelga y el cierre empresarial.-Madrid.-Edit. Instituto de Estudios Económicos.-1979.-Pag 32



Como se ve , mucho dependerá de la ideología o posición política del individuo para visualizar este fenómeno denominado huelga que , en todo caso , no deja de ser trascendental por sus significaciones sociales , políticas , económicas , políticas y hasta morales .

### **3.-Características de la huelga como fenómenos social**

Se podrían enumerar las siguientes :

-La huelga es un hecho colectivo ;

-Se trata de un acto , en cuanto colectivo , libre . Lo que importa es que esa declaración se hace voluntariamente .

-Es un acto de abstención de trabajo .En este punto es bueno precisar y destacar su significación social , no profesional estrictamente , en tanto nos movamos dentro de un campo sociológico . Ello podría determinar como huelguístico , toda abstención de trabajo y encuadrar como huelgas tanto las de los trabajadores , como las de los estudiantes ,etc. la segunda precisión que se puede hacer es en el sentido de que no se da una verdadera abstención de trabajo , sino una desviación de éste en forma determinada .o de una cuasi abstención .

## **CAPITULO CUARTO : LA HUELGA COMO FENÓMENO JURÍDICO . EL DERECHO DE HUELGA**

### **1.- Del hecho al derecho**

“No es posible desconocer la realidad fáctica de la huelga , que le confiere su valor de hecho social ante el que el ordenamiento jurídico no puede volverse de espaldas. Pero sería también totalmente contrario ignorar su reconocimiento como derecho en el plano positivo . Desde las primeras consideraciones de la huelga como hecho antijurídico a las modernas concepciones en que se recoge su ejercicio como un derecho incluso constitucionalmente afirmado , se ha dado indudablemente un gran paso..”<sup>17</sup>

Desde el momento en que la huelga se torna en un derecho de los trabajadores para suspender su actividad laboral , necesariamente los ordenamientos jurídicos debieron reglamentarla a fin de evitar excesos y su desnaturalización . La huelga dejó de ser un delito , se volvió lícita y terminó siendo un derecho de los trabajadores , sin embargo todo derecho debe estar regulado , aunque tal regulación dependerá del grado de apertura de cada estado , de la ideología imperante , de las circunstancias sociales , políticas y económicas , de la correlación de fuerzas ,etc. Sin embargo la ley debe regular la huelga , a fin de que esta irrumpa como un derecho de los trabajadores organizados , de esta manera la protesta se canaliza adecuadamente y se evita la irrupción violenta y caótica de millares de seres humanos exigiendo un trato al menos más justo .

### **2.-Concepto**

“La huelga puede definirse como toda perturbación producida en el proceso productivo y principalmente la cesación temporal del trabajo , acordados para los trabajadores para la defensa y promoción de un objetivo laboral o socio económico..”<sup>18</sup>

En definitiva , la huelga es un “castigo” un modo de presionar , quizá el más eficaz a través del cual los trabajadores forzan a sus empleadores al arribo de un acuerdo en cuanto a sus pretensiones . la huelga , en esencia , siempre lleva un atisbo de violencia , aun cuando su proceso se desarrolle en la forma y por los medios pacíficos , aún cuando se sujete a las prescripciones constantes en la ley .

En todo caso la huelga es el recurso final que asiste a los trabajadores para defender sus derechos cuando han fracasado las conversaciones o los intentos de conciliación con la parte empleadora .

### **3.-Caracteres**

-Se trata de una medida de conflicto colectivo . constituye la principal medida de autotutela que tiene los trabajadores . Es ejercida cuando existe un conflicto colectivo de cualquier clase en la relación obrero-empleador

<sup>17</sup> ALONSO GARCIA Manuel y otros.-La huelga y el cierre empresarial.-Madrid.-Edit. Instituto de Estudios Económicos.-1979.-Pag.35

<sup>18</sup> CASAS PITA Pamela.-la Huelga.-pamelacasas@hotmail.com

-No toda perturbación en la relación laboral es huelga o va a terminar en una huelga , solo la cesación temporal de la prestación de servicios o trabajo constituye una huelga .

-La declaración de una huelga debe ser acordado por los trabajadores , en la pertinente asamblea general de los mismos .

#### **4.-Reconocimiento . requisitos para el reconocimiento**

“La huelga es un derecho nuevo emanado precisamente de las condiciones en que se ha desarrollado el capitalismo y típico –hasta exclusivo- de las relaciones de producción capitalistas.<sup>19</sup>

La huelga como hecho se hace presente a partir de la revolución industrial y del surgimiento del trabajo asalariado , su reconocimiento jurídico , su transformación en derecho, se va produciendo de manera paulatina en Europa y alcanza su punto culminante con la consagración como derecho constitucional gracias a la mención específica que trae , primero , la Constitución del estado de Querétaro y , más adelante , la Constitución mexicana de 1919 , en ambos casos , junto al reconocimiento constitucional de derecho de sindicalización.

La existencia de la huelga se ha visto condicionada al apareamiento del movimiento obrero , que ha utilizado a la huelga como un arma de presión . “No ha habido huelga sin organización gremial u obrera ni ha habido derecho , ni legislación sobre huelga , sin cierto desarrollo de una formación capitalista. Consecuentemente es a partir de una cierta diferenciación de clases y a propósito del surgimiento de un incipiente proletariado que las huelga y su procesamiento jurídico tiene lugar...”<sup>20</sup>

Es interesante señalar que aun cuando el derecho de huelga no se reconoce expresamente en ningún Convenio relacionado con los derechos sindicales , el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT , siempre lo ha considerado como constitutivo de los derechos básicos de los trabajadores y sus organizaciones en la defensa de sus intereses laborales .

Los requisitos para el reconocimiento de la huelga , igualmente han sufrido un proceso de evolución , que resulta lógico en la medida en que las circunstancias sociales , políticas y económicas han ido cambiando en las diferentes sociedades y países .

Entre otros requisitos , la Doctrina determina :

- Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses profesionales de los trabajadores.
- Que la decisión sea adoptada por más de la mitad de los trabajadores a los que comprende reunidos en asamblea y mediante rotación universal , individual , directa y secreta , tratándose de sindicatos de actividad o gremio cuya asamblea esté conformada por delegados , la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases .
- Que sea comunicada al empleador y a la autoridad del trabajo con un término de al menos cinco días hábiles o diez días en tratándose de servicios públicos esenciales .
- Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje .
- Que el ejercicio del derecho de huelga supone haber agotado previamente la negociación directa entre las partes con relación a los puntos en discordia .

---

<sup>19</sup> CASAS PITA Pamela.-la Huelga.-pamelacasas@hotmail.com

<sup>20</sup> CASAS PITA Pamela.-la Huelga.-pamelacasas@hotmail.com

Hay que añadir que con relación al primer punto que nos habla de que la huelga puede darse siempre que implique la defensa de los derechos “profesionales” de los trabajadores , el criterio ha ido cambiando , pues no necesariamente las huelgas se dan por motivos “estrictamente profesionales” , los motivos pueden ser también “políticos” o económicos y además políticos , inclusive existe en nuestra legislación la huelga solidaria ;naturalmente que entre los motivos políticos y politiqueros pueden haber una brecha muy estrecha . Sobre que la huelga debe ser decretada por la mayoría de los empleados , al parecer es una decisión justa , pues un grupo reducido y sectario no podría imponer la declaración de una huelga cuando la mayoría de empleados no la quieran . Que se notifique al empleador y a la autoridad pertinente es totalmente justo y así lo determinan las legislaciones , pues al estar estatuida en la ley la huelga , existe una autoridad que debe dar trámite a la misma ,y , los patronos , como contraparte deben estar presentes en el procedimiento respectivo .

## 5-Evolución jurídica en relación con la huelga

Se pueden distinguir distintas etapas en las relaciones de la huelga y el Derecho :

1.-La relación huelga-libertad arranca del planteamiento mismo del Estado liberal :”las relaciones entre oferta y demanda de trabajo se manifiestan como una aplicación del principio mismo de libertad contractual , en cuya virtud se parte de una hipotética igualdad de las partes ante el contrato. Pero dicha igualdad es solo hipotética. El desequilibrio de fuerzas hace bien pronto que la parte trabajadora busque el sistema adecuado y eficaz para compensar aquel. Lo alcanza mediante la asociación que , frente a su intento de modificación de las condiciones de trabajo , se concreta en un acto de coalición que se resuelve “en la acción concertada de varios individuos para la protección de intereses comunes”.La huelga no es en ese plano más que el desarrollo de la libertad de abstenerse de trabajar..”<sup>21</sup>

La huelga puede concebirse como una manifestación del propio principio de libertad contractual . Sin embargo por la propia esencia del sistema liberal , la huelga podría aparecer como contraria a tal sistema , de ahí que hay quines manifiestan que la concepción de la huelga como delito media corta distancia doctrinal y escaso periodo histórico .

2.-La significación que a la coalición se atribuye , estimándole como un mecanismo que entorpece el desenvolvimiento natural de las relaciones humanas y la aplicación concreta que de esta general estimación comporta la huelga , abandonando su postura anterior configure como un delito lo que antes era una manifestación de libertad . Nace así el delito de coalición que lo encontramos en los diferentes ordenamientos jurídicos penales durante los dos primeros tercios del siglo XIX .

3.-El tercer momento responde a la denominación *huelga-derecho* , momento al que se llega luego de considerar a la huelga como lícita .

## 6.-Clasificación

No se trata de clasificar el derecho de huelga , sino de su manifestación concreta : la cesación del trabajo. En tal virtud la clasificación se deriva de la adopción de los siguientes criterios : extensión –personal, territorial y funcional-, modalidades fines y significado jurídico .

1.-Por su extensión las huelgas pueden ser :

a) en razón de las personas a las que afectan :

a1) huelgas de trabajadores

a2)huelgas de funcionarios o agentes públicos ;

a3)huelgas de otros individuos sin las características de las personas que intervienen en las anteriores huelgas , ejemplo : estudiantes , comerciantes ,etc.

---

<sup>21</sup> ALONSO GARCIA Manuel y otros.-La huelga y el cierre empresarial.-Madrid.-Edit. Instituto de Estudios Económicos.-1979.-Pag.39

- b) En razón de su extensión territorial :
  - b1) locales ;
  - b2) regionales ;
  - b3) nacionales
  - b4) de demarcación determinada que no coincidan con las anteriores .
- c) Funcionalmente :
  - c1) de empresas (parciales o totales)
  - c2) de rama o actividad profesional ( parciales o totales)
  - c3) de miembros de un sindicato, en cuanto la pertenencia al mismo se define funcionalmente

2.-Por sus modalidades :

- a) Huelga propiamente dicha ;
- b) huelga de advertencia o lo que llamados en Ecuador *preventiva*
- c) huelga turnante , con paralización del trabajo no simultanea sino sucesiva .
- d) huelga sorpresa :de corta duración , preventiva , sorpresiva .
- e) huelga de celo :o de rendimiento nulo , aunque no hay estrictamente la abstención del trabajo .
- f) huelga de brazos caídos : no se trabaja aunque se asista al sitio de trabajo .
- g) huelga por ocupación de los lugares de trabajo :cuyo objeto es tratar de demostrarla titularidad en cuanto a los medios de producción .
- h) huelga pacífica o violenta :

3.-Por sus fines :

- a) Huelga profesional :según algunos criterios la única huelga verdadera :
- b) Huelga de solidaridad : puede ser también profesional aunque puede alcanzar otros ribetes ;
- c) Huelga política :Es decir “no profesional”

4.-Por su significado jurídico :

- a) Huelga reconocida como derecho por el ordenamiento jurídico que puede ser :
  - a1) legítima y real :
  - a2 ) legítima pero ilegal
  - a3 ) ilegítima e ilegal
  - a4 ) ilegítima pero legal

b) Huelga no reconocida como derecho por el ordenamiento positivo o huelga prohibida . Puede a su vez ser :

- b1) huelga considerada como delito ;
- b2) huelga simplemente prohibida .

## 7.-Significado

El carácter jurídico de la huelga , impide que se la visualice como una demostración de fuerza .Mientras se la ejerza dentro de los límites de su contenido la huelga no puede comportar un abuso . No se trata de un acto antijurídico , ni puede sostenerse que constituya un modo de ejercer un derecho . La afirmación del principio entraña la consideración de su alcance .Sin embargo el derecho de huelga no es absoluto , como tampoco la Doctrina considera que se trate de un derecho individual, sola se la puede ejercer partiendo de su significación social .

La abstención del trabajo y la presión a la que somete al empleador , quizá es la única forma de obtener algún *equilibrio* en la relación contractual . pero la pretensión que conlleva la huelga es necesariamente colectiva , no cabría , en estricto sentido , una huelga individual protagonizada por un solo trabajador .

El carácter colectivo de la huelga , supone en primer término que exista un interés común , segundo debe afectar a una pluralidad de trabajadores y entraña , en última instancia , que se

ejercite para poder considerarla legitimada obviamente dentro de los marcos determinados por la ley .

## 8.-Prohibiciones

La mayoría de legislaciones reconocen a la huelga como un derecho de los trabajadores regido por los distintos ordenamientos jurídicos de los diversos países del mundo . No se trata aquí de determinar en donde la huelga está prohibida , sino más bien de establecer que es lo que se prohíbe en caso de producirse una huelga .

Asimismo , los diferentes países , a través de sus legislaciones determinarán que está prohibido hacer cuando se verifica una huelga apegada a las disposiciones legales .

Entre otras prohibiciones , la Doctrina , habla de las paralizaciones intempestivas , fulgurantes , paralizaciones de zonas o secciones neurálgicas para la empresa ; reducción deliberada e intencional del rendimiento o cuando los trabajadores se toman el centro de producción .

De igual modo , se determina como prohibido , cuando se impide el ingreso a otras personas , distintas a los trabajadores , a los centros de producción . Fundamentalmente se prohíbe la violencia contra las personas o los bienes . Igualmente se exceptúan de la suspensión de actividades a aquellas labores indispensables para la empresa cuya paralización ponga en peligro a las personas , la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga . Así como del personal de los servicios públicos esenciales .

De igual manera se prohíben las huelgas *políticas* cuando se inician por motivos *políticos* o cualquier otra actividad ajena al interés profesional de los trabajadores .

Aquí se presenta nuevamente el eterno dilema , de considerar a una huelga legal , cuando ésta tiene por fines , los exclusivamente *profesionales*, cuando bien sabemos y lo hemos dicho a lo largo de estas páginas , los trabajadores a más de trabajar día a día , son parte fundamental en el proceso productivo de un país , de modo que tienen perfecto derecho de actuar con voz y voto en la toma de decisiones trascendentales y por ende de actuar políticamente . Prohibir a los trabajadores actuar políticamente y declarar una huelga por motivos políticos vendría a resultar , en estos tiempos , un anacronismo injustificado .

Finalmente las prohibiciones para declarar una huelga a los trabajadores de sectores estratégicos o que brindan servicios sociales urgentes a la población , ha sido en general , letra muerta : los trabajadores de la salud , de la educación , de la administración de justicia , han paralizado sus servicios cuando han querido y , poquísimos gobiernos ,han sido capaces de ponerlos en vereda , haciéndoles entender que el interés de todos está por encima de intereses parciales o particulares por más importantes que tales derechos sean ,

## **CAPITULO QUINTO**

### **EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA AMBITO SUBJETIVO**

#### **1.- Titularidad y ejercicio del derecho de huelga**

En torno a esta problemática , hay dos modelos : Un primer modelo consiste en atribuir el poder que el derecho de huelga confiere a la colectividad o grupo organizado de trabajadores . El segundo modelo considera a la huelga como un derecho subjetivo e individual . La titularidad del derecho pertenece a los trabajadores singulares y no a determinadas o a todas las organizaciones obreras . En esta segunda corriente el derecho de huelga emerge como un derecho de titularidad individual pero cuyo ejercicio debe actuarse en forma colectiva . La distinción que hacen estos modelos , provoca fundamentales consecuencias . Para la primera corriente solo las huelgas decretadas por los sindicatos son lícitas , aquellas declaradas espontáneamente por los trabajadores son ilegales .Consecuentemente los sindicatos , pueden disponer plena y libremente del derecho de huelga a través de las denominadas cláusulas de paz sindical incorporadas en los contratos colectivos .Los trabajadores que actúan al margen de lo previsto por esta tendencia , tienen responsabilidades legales y pierden cualquier inmunidad que puedan tener. La segunda concepción , por el contrario considera irrelevante para su valoración jurídica , el carácter sindical o no sindical de una huelga , estos trabajadores simplemente prescinden del sindicato .

El problema de la titularidad del derecho de huelga y su engarce con el ejercicio de la actividad sindical ha sido abordado de diversas formas , dependiendo para ello de las circunstancias sociales , políticas , económicas en los distintos países .la doctrina española , por ejemplo manifiesta : “no se trata por tanto de un derecho de titularidad colectiva ni , menos aún , de titularidad sindical , sino de un derecho que entre de lleno en el patrimonio jurídico de los trabajadores , singularmente considerados.. “ <sup>22</sup>

Esta opinión fue una adhesión a la concepción no orgánica de la huelga

#### **2.-Sujetos titulares del derecho de huelga**

Los derechos que entran en la categoría de fundamentales y por supuesto los de la persona humana , tienen en común el facilitar y hacer posible el desarrollo integral de la persona y el ejercicio real y efectivo de su dignidad , pero difieren en lo que a la extensión de sus titularidades subjetivas concierne , Así mientras la mayoría de estos derechos son atribuidos a los ciudadanos sin posterior especificación “la titularidad de determinados derechos económico-sociales , entre ellos el derecho de huelga , no toma como referencia subjetiva la noción de

---

<sup>22</sup> VIDA SORIA José y otros.-Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos.-Madrid.-Edit.CIVITAS S.A.1982.-Pag.56

ciudadanía , sino la posición que un grupo de ciudadanos ocupa en el tejido social lo que , por otra parte , viene a realzar la tensión igualitaria que anida en tales derechos....<sup>23</sup>

En resumen la titularidad del derecho de huelga se atribuye a aquellas personas que en el ejercicio de su actividad productiva , quedan sujetas a una singular operación en cuya virtud un ajeno se apropia de los resultados o frutos del trabajo propio

La configuración de la huelga como un derecho reconocido a favor del colectivo de trabajadores con miras a la obtención de más justas condiciones económicas y sociales , experimentará en los últimos tiempos una especie de difuminación . Ello se produce entre otras , cosas porque el lenguaje cotidiano distingue como huelga a ciertos movimientos reivindicativos protagonizados por capas sociales diferentes de los trabajadores (estudiantes , comerciantes , profesores ,etc) Sin entrar en análisis sociológicos o políticos sobre la insurrección de estos movimientos sociales , lo que si interesa entender es la falta de correspondencia jurídica entre tales movimientos y aquellos otros promovidos por los trabajadores para la tutela de los intereses del trabajo . El derecho de huelga se consagra solo en la relación con los trabajadores .

La abstención colectiva y concertada de la actividad empresarial o profesional practicada por cuenta propia , es un fenómeno que , con independencia de sus posibles raíces sociales no encaja en la categoría de huelga .la diferencia entre esta abstención de actividades profesionales y las ruptura de la normalidad laboral por parte de los trabajadores no consiste en que esta ruptura ha merecido una tutela privilegiada por el ordenamiento que ha ido más allá del mero reconocimiento de su existencia . La diferencia afecta al contenido y a la significación jurídicos de ambos fenómenos , calificable el uno como huelga e integrado el otro en la variada y compleja tipología de los movimientos sociales y cívicos de protesta . En suma las repetidas cesaciones de las actividades profesionales no se ubican el estadio de la liberta de huelga , están al margen de la huelga .

El derecho de huelga , sin embargo , en los distintos ordenamientos jurídicos del mundo , ha sido objeto de importantes limitaciones subjetivas . Ejemplo de ello son las prohibiciones de tal ejercicio y hasta la prohibición del mismo para militares , policías , marineros , funcionarios públicos , etc. Se ha discutido mucho sobre la validez de estas prohibiciones , pues se las ha considerado accidentales y políticas y no de índole sustantiva , pues tales funcionarios y uniformados en al acepción jurídica-técnica tienen la calidad de trabajadores . Más adelante se profundizará al respecto .

## **AMBITO OBJETIVO**

### **1.-la situación normativa**

En atención al objeto perseguido , se suelen declarar ilegales tres tipos de huelgas : a) la huelga política , cuando se inicie o sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados ; b) La huelgas de solidaridad , es decir , cuando es de apoyo , salvo que afecte directamente el interés de quienes la promuevan o sostengan y c) La huelga novatora , cuando tenga por objeto alterar , dentro de su período de vigencia , lo pactado en un convenio colectivo o lo establecido por laudos .

Las consecuencias de la ilegalidad de este tipo de huelgas , pueden ser de dos clases :con carácter general desde la vertiente contractual individual , la participación activa en huelga ilegal será causa de despido disciplinario: en segundo lugar , desde una perspectiva penal , aquellas huelgas que se realicen con el fin de atentar contra la seguridad del Estado , perjudicar su autoridad o perturbar su normal actividad ,podrían configurar el delito de sedición .

---

<sup>23</sup> VIDA SORIA José y otros.-Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos.-Madrid.-Edit.CIVITAS S.A.1982.-Pag62



Bajo tales premisas , serían huelgas legales solamente las de interés laboral directo , Tan solo las huelgas declaradas en apoyo a trabajadores despedidos , es decir , una especie de huelgas solidarias , han sido declaradas en varios países como legales o lícitas .

“Esta regulación responde sin duda al denominado por la doctrina , “modelo normativo laboral o contractual” en oposición al “modelo normativo polivalente” acerca del derecho de huelga. En el primero la acción de la huelga queda reducida al campo de lo laboral y , más concretamente , al campo de la negociación colectiva del trabajo , como simple instrumento de presión encaminado a potenciar la fuerza contractual de los trabajadores . En el segundo , por el contrario , la acción de la huelga se ve ampliada al campo de lo político , en todos los ámbitos de la vida social donde se tomen decisiones que afecten a los intereses de los trabajadores , con vistas a la dignificación de su condición y a la promoción efectiva de los mismos ..” ..<sup>24</sup>..( 26 ) “Huelga , Cierre patronal y Conflictos colectivos” .-Edit. CIVITAS S.A. Madrid .-1982 José Vida Soria y otros . Pag. 73

Doctrinariamente , hay apoyos para uno y otro modelo : A favor del modelo laboral , se señala que el principio democrático de la soberanía popular y una configuración del derecho de huelga que permita la presión directa sobre decisiones que afecten a la sociedad en su conjunto resultan incompatibles , existiendo en las sociedades denominadas democráticas , un reparto de papeles entre partidos políticos y sindicatos tanto a nivel de medios ( derecho de voto y derecho de huelga y de negociación colectiva o de participación , acción parlamentaria y acción sindical negociadora , participatoria o de lucha abierta ) como de fines ( luchas política y lucha económica )

A favor del otro modelo , el polivalente se manifiesta de un lado , que las instituciones de la democracia política parlamentaria (votos , partidos , congreso) , en la lucha por conseguir la igualdad sustancial de los ciudadanos , especialmente a la luz de las formas de presión , ocultas o abiertas , del poder económico sobre los poderes públicos en defensa de sus intereses .La huelga en tales circunstancias , supondría un contrapeso necesario frente a los condicionamientos fácticos que imponen a los poderes públicos actuar democráticamente . Igualmente se argumenta que la separación total entre lo económico y político no existe , , por cuanto en el capitalismo moderno el Estado interviene en la economía como Estado del capital (la organización política de la sociedad capitalista ) y como Estado capitalista ( elemento de su organización económica) resultando las condiciones de trabajo traspasadas por las condiciones generales de la sociedad. Así las huelgas profesionales conllevan intereses económicos .

Sin duda que una huelga puede tener fines totalmente profesionales , al menos esa podría ser la intención de los trabajadores , pero en una sociedad como la actual donde todo depende de todo , no se podría hacer abstracción de la política a raja tabla , pues desde la antigüedad sabemos que el ser humano es un ente político por naturaleza .

## **2.-Huelgas políticas y huelgas solidarias**

Podría entenderse a las huelgas políticas como las que tratan de presionar sobre los poderes públicos para obtener de éstos una determinada conducta activa o pasiva .Este criterio muy aceptado doctrinariamente , al parecer resulta limitado , actualmente , hay opiniones que entienden como huelgas políticas no necesariamente a las que tratan de “presionar a los poderes públicos para obtener de éstos ciertas dádivas”, sus objetivos van mucho más allá , buscan transformar la sociedad , acabar con tales poderes ...

Las argumentaciones a favor de la licitud de las huelgas políticas son variadas , entre otras que los trabajadores no solo tienen aspiraciones profesionales o económicas , tienen también aspiraciones políticas , aspiraciones como clase .

---

<sup>24</sup> VIDA SORIA José y otros.-Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos.-Madrid.-Edit.CIVITAS S.A.1982.-Pag.73

La admisión de las huelgas políticas como lícitas parece obligada , puesto que las mismas normas legales de los distintos países , ven a la huelga como un medio idóneo para compensar las presiones que los grupos económicos realizan en defensa de sus intereses .La huelga se visualiza así como una forma de combatir los privilegios de un grupo social reducido .

En este repaso hemos encontrado que el Comité de libertad sindical de la Organización Internacional del Trabajo , distingue "entre la huelga política pura –la que va dirigida contra la política del gobierno , sin que su objeto sea un conflicto de trabajo- cuya prohibición no considera atentatoria de la libertad sindical y la huelga de imposición económica-política o huelga política con trascendencia laboral .la dirigida contra la política del Gobierno , que había tomado una medida que tenía que ver con las relaciones de trabajo-cuya licitud admite por encontrarse garantizada por los Convenios de la OIT.." <sup>25</sup>

Sobre las huelgas solidarias cabe indicar que opiniones doctrinarias indican que la idea de solidaridad es absolutamente medular al sindicato , constituyendo su propia razón de ser , aun reducida a niveles de conciencia sindical economicista y no necesariamente de clase .

Pretender excluir a las huelgas solidarias de la legalidad carece de justificación , pues la solidaridad forma cuerpo en las organizaciones de los trabajadores , en su más genuina expresión, estando enraizada en el humus de la conciencia de los trabajadores para quienes los términos "otro y ajeno" no ofrecen una sinonimia : el otro trabajador no es un ajeno .

Sin embargo el camino que la huelga solidaria ha debido seguir para ser aceptada ha sido arduo y sacrificado , pues por mucho tiempo no solo no estaba tolerada , sino que estaba prohibida ; ha sido la lucha de los trabajadores , a lo largo y ancho del mundo , la que ha hecho que se la acepte e inserte en las legislaciones de los estados modernos .

Así pues las huelgas solidarias han sido incluidas en la mayoría de los ordenamientos jurídicos de los distintos países del orbe . La Doctrina , salvo criterios opuestos que no faltan , también la ve como una conquista de los trabajadores y los fallos de los diferentes tribunales también la aceptan .

### **3.-Huelgas laborales directas**

En línea con un modelo contractual del derecho de huelga , ciertas legislaciones , como la española , declaran ilegal a la huelga cuando tenga por objeto alterar , dentro de su período de vigencia , lo pactado en un convenio colectivo o lo establecido por laudo. Con ello se establece un deber legal de paz relativo consistente en la prohibición de realizar huelgas novatorias sin necesidad de pacto expreso en el convenio colectivo o laudo de que se trate

Este deber legal de paz relativo , plantea ciertos problemas : su dudosa constitucionalidad , pues estaría atentando contra el amplio reconocimiento del derecho de huelga . Igualmente a quien vincula el deber de paz relativo . Si únicamente a las partes contratantes del convenio colectivo o también a los trabajadores y empresarios individuales representados por éstas .

#### **AMBITO FUNCIONAL :**

##### **1.-declaración de huelga : Comunicación**

La libertad de declaración de huelga deriva , generalmente , del propio reconocimiento constitucional de este derecho y forma parte del contenido esencial de tal derecho , Conforme a lo dicho , la plena libertad de proclamación de huelga , por los sindicatos como representantes de los trabajadores , o éstos directamente, no amerita exigencias adicionales o interpretaciones puntillosas .

---

<sup>25</sup> VIDA SORIA José y otros.-Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos.-Madrid.-Edit.CIVITAS S.A.1982.-Pag.73

Por lo que respecta a la huelga sindical , la declaración deberá darse por los órganos que conforme a los estatutos del sindicato ,tengan capacidad para ello y de acuerdo con los procedimientos y requisitos estatutarios . En tal sentido cualquier infracción estatutaria solo podrá resolverse dependiendo del tipo de infracción y en atención a las reglas jurídicas relativas a la responsabilidad del sindicato por actos de sus órganos o de sus miembros , Sin embargo hay que recalcar que la infracción a los estatutos , salvo que la declaración la haga un órgano manifiestamente incompetente , no altera para nada la validez de la declaración ni afecta la licitud de la huelga , permaneciendo las consecuencias de dicha infracción en el ámbito interno del sindicato .En países como Alemania , por ejemplo , el incumplimiento de la mayoría sindicalmente exigida supone la ilicitud de la huelga .

Los representantes de los trabajadores , tales como los Comités de empresa y Delegados de personal regulados en el estatuto respectivo , adoptarán por su parte su decisión , obviamente mediante acuerdo mayoritario de los trabajadores y de conformidad con la ley

Su la titularidad individual del derecho de huelga y la libertad sindical implican la libertad para los trabajadores de declaración de la huelga , ello exige que cualquiera que sea la estructura que así mismo se den los trabajadores –sindical o no , registrada o no –el sujeto sindical de que se trate podrá efectuar la declaración.

En cuando a la comunicación de la declaración de huelga , .

## **2.-Comité de Huelga**

## **3.-Servicios Mínimos**

## **4.-Modalidades de huelga**

## **5.-Facultad gubernamental con respecto a la huelga**

# **CAPITULO SEXTO**

## **ASPECTO NORMATIVO SOBRE LA HUELGA EN EL ECUADOR**

### **1.-Reconocimiento Constitucional de la Huelga**

En la actual Constitución ecuatoriana , en el Título Sexto , denominado Régimen de Desarrollo , Capítulo Sexto , que lleva el título “Trabajo y Producción” , Sección Tercera , llamada Formas de Trabajo y su retribución , artículo 326 , numeral 14 , textualmente se dice : “Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga . Los representantes gremiales gozaran de las garantías necesarias en estos casos . Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley .....” ( ) (El subrayado es mío)

Como no podía ser de otra manera , la actual Constitución reconoce el derecho que tienen los trabajadores a declarar la huelga conforme a la ley , de la misma forma , se determina expresamente que los dirigentes gremiales gozarán de las garantías que determina la ley .Naturalmente que una Constitución como la actual , que se ufana de ser la más progresista y de avanzada que se ha dictado no podía siquiera desvirtuar peor dejar al margen un derecho que los trabajadores se han ganado , a lo largo de los años , a través del mundo entero .

### **2.-Derecho de huelga ; pliego de peticiones , Término del conflicto**

El derecho de huelga es recogido por la legislación laboral ecuatoriana en el artículo 467 del Código del Trabajo que dice : “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 coaligados..” ( ) Código del Trabajo : Corporación de Estudios y publicaciones .- Pag. 105

Como se ve esta disposición determina que la huelga es un derecho .

Pero para que la huelga pueda ser declarada , los trabajadores necesariamente deben ceñirse a lo prescrito por el Parágrafo 1 del Capítulo II , Titulado de los Conflictos colectivos . Efectivamente cuando se produce un conflicto colectivo entre el empleador y sus trabajadores , éstos deben presentar el pertinente pliego de peticiones ante el Inspector del trabajo , según determina el artículo 468 del Código del Trabajo . El Inspector del Trabajo , por su parte , recibido el pliego de peticiones deberá notificar al empleador o a su representante dentro de veinte y cuatro horas , es decir en forma inmediata , para que conteste el referido pliego de peticiones en tres días .El mismo artículo 468 del referido Código del Trabajo indica que cualquier incidente que se produjere dentro del conflicto , de la naturaleza que fuere , será resuelto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje .

El artículo 469 del mentado Código Laboral nos habla , asimismo , del término del conflicto laboral , cuando la respuesta del empleador es favorable a las peticiones de los trabajadores . En este caso se extiende el acta respectiva que la suscriben las partes ante el Inspector del Trabajo con lo cual termina el conflicto .

### 3.-Trámite pertinente

Cuando no se ha producido una conciliación entre el empleador y los trabajadores , luego de que fue presentado el Pliego de peticiones , tiene que seguirse el trámite que prescribe la ley .

El art. 470 del Código del Trabajo determina que si no hay contestación del empleador o si ésta no es enteramente favorable a los intereses de los trabajadores , el Inspector del Trabajo remitirá el expediente a la Dirección o Sub Dirección de Mediación laboral para que a través de sus funcionarios convoquen las veces que consideren necesarias a las partes con veinte y cuatro horas de anticipación , con el objeto de que lleguen a alguna conciliación .Este instancia abarca el término de quince días que podrá ser ampliado a petición conjunta de las partes .

Si el empleador no asiste a dos reuniones consecutivas en forma injustificada , termina la mediación laboral y el expediente será remitido al Inspector del Trabajo para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje . Si son los trabajadores los que no acuden a dos reuniones consecutivas en forma injustificada , forzosamente debe agotarse el término de quince días que determina esta disposición legal . Concluido este término, igualmente , se remitirá el expediente al Inspector del Trabajo .

Los trabajadores deberán acudir a estas reuniones conforme lo dispone el artículo 476 del Código laboral , por medio de representantes con credenciales suficientes . Los empleadores acudirán por sí mismos o por mandatarios autorizados por escrito . Los representantes de las partes no podrán posteriormente ser designados como vocales del Tribunal de Conciliación y Arbitraje .

Si en la etapa de mediación laboral se llega a un acuerdo total , se suscribe el acta pertinente y culmina el conflicto . Si el acuerdo es parcial se suscribe el acto por lo acordado y los puntos sobre los que no hubo acuerdo deberán ser resueltos por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje , sino hay ningún acuerdo , el expediente con todo lo actuado será remitido al Inspector del Trabajo .

El art. 471 del Código del Trabajo tiene una disposición muy interesante en torno al derecho de huelga de los trabajadores ecuatorianos cuando prohíbe la declaración de la misma en los siguientes términos : **"Prohibición de declaración de huelga** .Los trabajadores reclamantes no podrán declararse en huelga , mientras duren las negociaciones de que habla el artículo anterior (mediación obligatoria) salvo por las causales previstas en los numerales 1, 2 y 7 del artículo 497 de este Código.." .." ( ) Código del Trabajo : Corporación de Estudios y publicaciones .- Pag. 106 . El artículo 497 en los numerales 1, 2 y 7 dice : "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 . Exceptuase el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante....7.-Si el emplador sacare maquinaria con el calor propósito de dismantelar su industria . En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso ipso : inmediatamente notificarán tal hecho el Inspector del Trabajo de su jurisdicción , quien verificará tal hecho y , sino fuere ese el caso , dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas .

Para los efectos del cumplimiento de este artículo se asimilará la reclamación previsto en el capítulo de la negociación del contrato colectivo , a la demanda del pliego de peticiones .....  
..” ( ) Código del Trabajo : Corporación de Estudios y publicaciones .- Pag. 105

Por su parte el art. 472 del Código del Trabajo habla del sometimiento del conflicto al Tribunal de Conciliación y Arbitraje , que se da cuando obviamente no hubo acuerdo de las partes o el acuerdo fue parcial . El Inspector del Trabajo que es el funcionario que recibe el expediente ordenará que las partes designen a sus vocales , principales y suplentes dentro de cuarenta y ocho horas . Los vocales se posesionarán ante el mismo Inspector del trabajo en veinte y cuatro horas l de haber conocido su designación . En caso de que las partes o una de ellas no designare vocales o designados éstos , no llegaren a posesionarse , las designaciones la hará la autoridad que conoce el conflicto .

El Tribunal de Conciliación y arbitraje estará conformado por cinco vocales , dos vocales por los trabajadores y dos por el empleador y el Inspector del Trabajo que presidirá el Tribunal . Los vocales suplentes serán dos por cada parte .No podrán ser vocales aquellas personas que tengan algún interés con el empleador o con la causa . En caso de violación de este precepto , el responsable será sancionados con las penas establecidas para el prevaricato . .

El Tribunal nombrará un secretario de fuera de su seno , mientras lo haga actuará como tal la persona que designe quien conoce del conflicto .

El art. 475 del Código laboral prescribe la realización de la Audiencia de conciliación en estos trámites . Una vez que se han posesionado los vocales , el Presidente del Tribunal señalará día y hora para que se efectúe la referida audiencia de conciliación que deberá llevarse a cabo dentro de los dos días posteriores a la posesión de los vocales .

A la indicada audiencia los trabajadores acudirán por medio de representantes con credenciales suficientes ; los empleadores concurrirán por sí mismos o por mandatarios autorizados por escrito .

En la audiencia en cuestión , el Tribunal oye a las partes y propone las bases para la conciliación .Si hay conciliación las partes suscriben la respectiva acta . El acuerdo tendrá fuerza ejecutoria . Nuestra ley laboral , establece en el artículo 478 , que la remoción de uno o más trabajadores no podría ser de forma alguna una exigencia para conciliar . Excepto en el caso que él o los trabajadores haya o hayan atentado contra la persona o bienes del empleador o de sus representantes .

El art. 479 del mismo cuerpo legal , determina el término para las pruebas e indagaciones .Es decir sino hay conciliación se abre la prueba de la causa por el término de seis días improrrogables , agotado este término el Tribunal emitirá su fallo en tres días .

El art. 480 habla de las sesiones del Tribunal . Se prescribe que a las sesiones se convocará a los vocales principales y suplentes . Si falta un principal lo reemplaza un suplente en orden de nombramiento .El Tribunal podrá sesionar o resolver siempre que se encuentren presentes al menos tres vocales . Las resoluciones serán aprobadas con tres votos conformes .

Sin la presencia del Presidente el Tribunal no puede sesionar .

Por su parte el art. 486 del mismo cuerpo legal habla sobre los Tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje , estableciéndose las sedes de estos Tribunales y sus jurisdicciones . Los Tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje estarán compuestos por el Director Regional del Trabajo que lo presidirá y dos vocales principales con sus respectivos suplentes por parte tanto por el empleador cuanto por los trabajadores . Actuará como Secretario de este tribunal superior el actuario de la Dirección regional de trabajo o quien haga sus veces .

#### **4.-Resolución : Recursos**

El fallo es emitido por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje , cuando no se arribado a ningún acuerdo . El fallo es emitido en el término de dos días , luego de verificada la audiencia de conciliación .

El artículo 481 Código del Trabajo determina los recursos que pueden interponerse luego del fallo emitido . estos recursos son el de apelación y el de nulidad ,amén de poder solicitar la aclaración o ampliación del fallo en el término de dos días .Igual término tiene el Tribunal para resolver . Para apelar , el apelante tiene el término de dos días , al interponer este recurso se puede alegar la nulidad . Los recursos oportunamente interpuestos no podrán ser denegados por ningún motivo . No es admisible el recurso de hecho , ni la adhesión a la apelación hecha por la otra parte . Aceptado el recurso se levará el expediente al Director Regional del Trabajo .

No se aceptará recurso alguno contra el auto que concede la apelación .

Si el recurso no es interpuesto oportunamente , el fallo quedará ejecutoriado .

La vacancia judicial no cuenta en estos trámites .

El art. 485 de la normativa laboral , se refiere a la apelación de los huelguistas que solo se dará cuando haya mayoría absoluta de votos .

#### **5.-Trámite : Segunda Instancia**

El art. 488 de la ley laboral ecuatoriana , determina el trámite del recurso de segunda instancia : En primer lugar , recibido el proceso el Director Regional del Trabajo , mandará que las partes en cuarenta y ocho horas designen a sus vocales que se posesionarán en las siguientes veinte y cuatro horas a la notificación de su nombramiento . Posesionados los vocales , el Director Regional del Trabajo convocará a la respectiva audiencia de conciliación que , en todo caso , deberá realizarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la posesión de los indicados vocales . En segundo lugar , dentro de la audiencia en cuestión , las partes expondrán sus posiciones y adjuntarán los documentos que apoyen las mismas , proponiendo las bases para un probable acuerdo . En caso de llegarse a un acuerdo , se suscribirá el acta correspondiente y terminará el conflicto , en caso contrario se pronunciará el fallo en el término de tres días .

#### **6.-Resolución**

Dentro de la audiencia de conciliación que igualmente se efectúa en esta segunda instancia , las partes expondrán sus posiciones y adjuntarán los documentos que apoyen las mismas , proponiendo las bases para un probable acuerdo . En caso de llegarse a un acuerdo , se suscribirá el acta correspondiente y terminará el conflicto , en caso contrario se pronunciará el fallo en el término de dos días .

El fallo del tribunal Superior de Conciliación y arbitraje no será susceptible de recurso alguno, pero se podrá pedir la aclaración o ampliación del mismo dentro de los días siguientes a la notificación del fallo .

Los efectos de los fallos ejecutoriados son los mismos que los de los contratos colectivos de trabajo .

## **7.- Casos en que los trabajadores pueden declarar la huelga**

El artículo 497 del Código Trabajo determina los casos en que los trabajadores pueden declarar la huelga :

“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 . Exceptuase el caso del 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 por el artículo 472 de este Código , o si organizado no funcione por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización , siempre que en uno y otro caso , no se por la falta de los vocales de los trabajadores ;

4.-Sino se produjere la conciliación , salvo que las bases dictadas por unanimidad sean aceptadas en su totalidad por el empleador .La inasistencia del empleador a la audiencia se considerará como negativa para este efecto ;

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

6.-Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria prevista en el artículo 488 de este Código , el empleador o su representante legal faltare en forma injustificada , a dos sesiones 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 , conferido por el funcionario que convocó a dicha reunión ; y ,

7.-Si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo desmantelar su industria o negocio . En este caso , los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso ipso, inmediatamente notificarán al inspector del trabajo de su jurisdicción , quien verificará tal hecho y , sino fuere ese el caso ,dicha autoridad ordenará el inicio inmediato de las actividades productivas

Para los efectos de este artículo se asimilará la reclamación prevista en el capítulo de la negociación del contrato colectivo , a la demanda del pliego de peticiones... ” ( ) Código del Trabajo Corporación de estudios y publicaciones : pag. 110

El artículo 498 del Código laboral tiene una disposición fundamental en torno a quien puede declarar la huelga por parte de los trabajadores , y que no puede ser otro que el Comité de Empresa donde lo hubiere o la mitad más uno de los trabajadores .de la empresa o fábrica .

Por su parte el artículo 499 del mismo cuerpo legal prevé sobre las medidas de seguridad a tomarse al declararse una huelga . Será la Policía la que tome las providencias del caso para resguardar el sitio donde se declare la huelga , La policía impedirá el ingreso de infiltrados o rompe huelgas .Por su parte el Inspector del Trabajo , declarada la huelga procederá a levantar un acta de entrega-recepción de los bienes .Los huelguistas pueden permanecer en las instalaciones del sitio de trabajo vigilados por la Policía .

Durante la huelga el empleador no podrá reanudar el trabajo mediante la utilización de trabajadores sustitutos .

## **8.-Terminación de la huelga**

La huelga , según nuestra legislación laboral , termina :

“1.-Por arreglo directo entre empleadores y trabajadores :

- 2.-Por acuerdo entre las partes , mediante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje ;
- 3.-Por arbitramento de la persona , comisión o tribunal que libremente elijan las partes ; y ,
- 4.-Por fallo ejecutoriado ...." ( ) Código del Trabajo Corporación de estudios y publicaciones : pags. 110 y 111

Terminada la huelga , todos los trabajadores retornarán al trabajo , excepto cuando ha sido una huelga ilícita , los trabajadores tendrán garantizada su permanencia por un año en la empresa , sin que puedan ser despedidos

### **9.-Remuneración durante los días de huelga**

Los trabajadores tienen pleno derecho a cobrar sus remuneraciones , mientras dure la huelga , excepto en los siguientes casos : 1.-Cuando así sea resuelto por el Tribunal por unanimidad : 2.-Cuando el fallo niegue en su totalidad el pliego de peticiones y , 3.-Si declararen la huelga fuera de los casos previstos en el artículo 497 del Código del Trabajo o la continuaren después de ejecutoriado el fallo. En estos casos , los huelguistas no gozarán de la garantía de retorno al trabajo previsto en el artículo 503 del indicado Código laboral .

### **10.-Huelga Solidaria : Huelga solidaria Ilícita .**

La ley ecuatoriana reconoce a la huelga solidaria , es decir la que tiene por objeto , precisamente solidarizarse con las huelgas lícitas de los trabajadores de otras empresas . Sin embargo para la declaratoria de una huelga solidaria se deberá cumplir un procedimiento que el propio Código del Trabajo determina , además se deberán observar las estipulaciones previstas en los artículos 499 , 500 y 501 de la normativa laboral , es decir lo referente a la seguridad en las dependencias del sitio de la huelga , la permanencia de los trabajadores en las instalaciones de trabajo y la prohibición del empleador de contratar trabajadores sustitutos .

El artículo 506 de la ley laboral ecuatoriana determina el trámite a seguirse en caso de que se declare una huelga solidaria : La declaración de este tipo de huelga y cualquier otra huelga lícita deberá realizarse al amparo de lo dispuesto por el artículo 498 del Código del Trabajo , es decir que la huelga debe ser declarada por el Comité de empresa donde lo hubiere o por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa . Esta resolución se la debe notificar al inspector del Trabajo de la respectiva jurisdicción quien hará conocer al empleador en las veinte y cuatro horas siguiente . Así mismo comunicará tal declaratoria a la autoridad del trabajo que conoce el asunto principal .

La suspensión de labores debido a la declaratoria de huelga solidaria solo se podrá hacer por tres días hábiles consecutivos , después de haberse notificado su declaratoria a la autoridad del trabajo .

Terminada la huelga solidaria los trabajadores deberán reiniciar sus labores ; en caso de no hacerlo , el empleador podrá solicitar a la autoridad competente el Visto Bueno para la terminación de las relaciones laborales .

La autoridad del trabajo que conoció sobre la declaratoria de huelga solidaria , será la competente para conocer los asuntos relacionadas con la misma ,

Los huelguistas solidarios ni su empleador podrán interponer reclamaciones ni recurso alguno respecto de los asuntos que son materia del conflicto principal .

Por su parte el artículo 508 del Código del Trabajo determina que las instituciones del sector público y en las empresas que presten servicios públicos , determinadas en el artículo 514 de este mismo cuerpo legal , la huelga solidaria se declarará conforme a lo previsto en el capítulo II y al artículo 514 del Código del Trabajo .



El artículo 509 de la ley laboral ecuatoriana , trae una disposición bastante delicada para los intereses de los trabajadores cuando dice : “Los huelguistas solidarios no gozarán de la garantía de estabilidad , prevista en el artículo 503 de este Código..” ( ) Código del Trabajo : Corporación de estudios y publicaciones .. Pag.112

El artículo 503 se refiere a la estabilidad de un año de la que gozan los trabajadores huelguistas , una vez que retornan a sus trabajos .

Los actos violentos que lleguen a cometerse con motivo de la declaración de una huelga hacen civil y penalmente responsables a sus autores , cómplices y encubridores .

A su vez el artículo 511 del citado Código del Trabajo , manifiesta que la huelga solo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que tal huelga dure , sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones provenientes del mismo .

Quien representa a los trabajadores en los conflictos colectivos es el Comité de empresa y sino lo hubiere un comité especial designado por ellos . El Comité especial , sin embargo , para su constitución , deberá observar igual número y porcentaje de trabajadores que el Comité de empresa .

### **11.-Declaratoria de Huelga Ilícita**

Según el artículo 513 de la ley laboral ecuatoriana , inciso segundo , la huelga es ilícita cuando los huelguistas ejecutaren actos violentos contra las personas o causaren perjuicios de consideración a las propiedades . En el caso de declaratoria de huelga ilícita , el empleador tendrá derecho a despedir a los huelguistas .

### **12.-Declaratoria de huelga en las instituciones y empresas que prestan servicios de interés social o público .**

El artículo 514 del Código laboral ecuatoriano se refiere a este clase de huelga .manifestando que las empresas e instituciones del sector público , determinadas en el artículo 118 de la Constitución Política de la República , Banco centra del Ecuador , banco Nacional de Fomento , solamente podrán suspender sus labores , veinte días después de declarada la huelga

Similar 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 demanden cuidados permanentes .

El plazo de veinte , del que se habla en renglones anteriores , empezara a contarse a partir de a fecha de notificación al empleador con la declaratoria de huelga .

Dentro de las cuarenta y ocho horas de recibida por el empleador la notificación de que habla el artículo 514 del Código del Trabajo, las partes deberán convenir las modalidades de la prestación de servicios mínimos que deben mantenerse mientras dure la huelga , con la permanencia en su sitio de trabajo con un número de trabajadores no menor al veinte por ciento del total , a fin de atender las necesidades imprescindibles de los usuarios y precautelar las instalaciones , activos y bienes de la empresa que demanden mantenimiento y cuidados .

Por otra parte , nuestra legislación laboral determina que en el sector agrícola , únicamente durante los procesos de cosecha o recolección de frutos y en los sectores comercial , 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 .

Si los trabajadores se negaren a realizar las labores necesarias para el cumplimiento de lo indicado , el empleador podrá contratar personal sustituto , pero solo para tales fines .

En caso de que no se llegue a un acuerdo en cuanto a prestar servicios mínimos , será establecido por el Ministerio del Trabajo y Empleo a través de las Direcciones regionales de trabajo , respectivas , las que para el efecto , podrán realizar en cada caso las consultas que estimen necesarias a organismos especializados .

Finalmente , en caso de que no se cumpla , lo determinado en los renglones precedentes , la autoridad de trabajo que conozca sobre la declaratoria de huelga , podrá ordenar la inmediata entrega de los locales de trabajo y el reinicio del mismo. Los trabajadores que se negaren a prestar sus servicios , no percibirán sus remuneraciones por los días no laborados sin perjuicio de incurrir en las causales del artículo 172 del Código del Trabajo , que establece precisamente las causas por las cuales un empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo.

Los daños o perjuicios que se produjeren por efecto de la paralización ilegal , contra las personas o propiedades harán civilmente responsables a sus autores .

La huelga solidaria es ilícita cuando se cumpla lo previsto en el inciso segundo del artículo 513 del Código del Trabajo . es decir cuando los huelguistas ejecutaren actos violentos contra las personas o causaren perjuicios de consideración a las propiedades

## **CAPITULO SÉPTIMO**

### **PARO PATRONAL**

#### **INTRODUCCIÓN**

##### **1.-Concepto**

“Decisión voluntaria de los empresarios de cesar en las actividades laborales a fin de mejorar su posición económica o de contrarrestar demandas o conquistas de los trabajadores .Aun siendo expresión más castiza en nuestro idioma , se encuentra relegadas por la locución inglesa lock out voz en la cual se expone lo pertinente sobre la materia ...” ( ) “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual” Edit. Heliasta SRI 1979 Buenos Aires-Argentina

Lock Out :”la expresión lock-out , de origen ingles , evoca la idea del trabajador asalariado que es dejado a la puerta de la empresa ,impidiéndole el acceso a la misma .

Superada la etapa del liberalismo e individualismo más ortodoxo que primaría durante el siglo XIX y aceptada la idea de coaliciones de obreros o de patrones , las manifestaciones de carácter colectivo dieron lugar a la aparición frecuente de las huelgas y su aparente contrapartida el lock out .

El lock aut consistiría entonces en una actitud del empleador o empleadores cuyas consecuencias serían el cierre del establecimiento , con el impedimento de trabajar a su personal , paralizando tptal o parcialmente la explotación...” ( ) Enciclopedia Jurídica Omeba Tomo XVIII , Pag. 785.Editores Libreros Buenos Aires 1964

: "constituía , la expresión abierta del conflicto colectivo por parte empresarial (lock out)" ( ) "La huelga y el cierre empresarial " pag.117

"Se trata de un arma de los empresarios y asociaciones empresariales para para contraatacar en caso de huelga o de anuncio de ésta, y si se permitiese su utilización indiscriminada , sin causas , ni límites o control se haría inútil incluso la previsión del derecho constitucional de huelga . es el medio por excelencia de manifestación de la lucha colectiva por parte de los empresarios , aunque no el más efectivo , ni el más claro , sincero y directo.." García Ninet

## 2.-Significado

Si se advierte que habitualmente tiene como origen un estado conflictivo general y como objeto contrarrestar la actividad huelguística de los trabajadores su encuadramiento corresponde a los conflictos colectivos del trabajo es decir que debe quedar perfectamente diferenciado de las clásicas suspensiones o despidos de trabajadores en función estrictamente de situaciones individuales que afectan de esa manera el contrato de trabajo y motivados por actos arbitrarios del empleador o para sancionar actitudes del dependiente o por graves motivos económicos de la empresa ( situaciones deficitarias ,etc.)

Debe señalarse también que el lock out resulta un medio en si mismo , con miras a otras finalidades , en tanto la ruptura o suspensión del contrato individual implica un objeto definido y definitivo , cuyo fin está en si mismo .

No significa todo ello que el lock out debe ser sostenido por una coalición o grupo de empleadores , pudiendo referirse a un jefe de empresa o a un número indeterminado de ellos . Si bien debe entenderse el lock out , como una medida de acción directa de carácter eminentemente defensivo , o contra ofensivo , no ha sido dejado de utilizar como arma de agresión por lo cual no va implícita en su definición como una peculiaridad dicho espíritu defensivo .

No debe ser asimilado el lock out , estrictamente , al reverso de una moneda , cuyo anverso sería la huelga obrera , aunque es innegable su similitud y ha motivado que algunos autores la denominen "huelgas patronales" ; para muchos de ellos entre la huelga y el lock out hay diferencias importantes , la responsabilidad es más neta en el lock out , porque su determinación responde a la voluntad de uno o varios empleadores y no a grupos definidos , como en el caso de la huelga . Esta última , deja a los asalariados en condiciones de participar o no en el conflicto , en tanto que el lock out suprime total o parcialmente la ,labor sin posibilitar distinciones individuales . Dícese también que el lock out está motivado exclusivamente por la defensa de intereses materiales , resumiéndose en conflictos económicos , exceptuándose los jurídicos o aquellos cuyas finalidades sea la modificación o mejoras a los status existentes .

No deja de referirse tampoco al abuso del poder económico que suelen ejercer ciertos empleadores y también a elevados principios de interés social negados por los sectores patronales . Por supuesto , al igual que la huelga se trata de una temática de innegables implicaciones políticas y sociales , a las que no se pueden sustraer los autores y legisladores . Por ello , es que se sostiene también las argumentaciones contrarias a la validez de la diferencia entre huelgas y lock out : se rechaza la preeminencia del interés del trabajador sobre el del empleador , se impugna la doctrina de que el lock out es una mera represalia brindándole en cambio cierta autonomía y ,

por momentos , un carácter primario . Se rechaza el concepto de que la huelga daña a una sola persona , mientras que el lock out perjudica a miles de trabajadores , señalándose el hecho contrario del lock out que perjudica a unos pocos y la huelga que paraliza a múltiples ramas de la producción y perjudica a terceros .

Es importante la Doctrina a seguirse porque de ello dependerá el trato jurídico a cada una de estas instituciones y se reflejará en las legislaciones respectivas .

Para algunos autores , el lock out es lisa y llanamente un acto ilícito , que atente contra la libertad de trabajo ; para la mayoría no es la opinión aceptable , con la excepción de aquellas circunstancias en que se haya utilizado la violencia u otros medios condenables .Las libertades consagradas constitucionalmente en la mayor parte de los países del mundo están sujetas a reglamentaciones legales y en ningún caso se trata de libertades absolutas . La libertad de trabajo , para estos autores , sufre iguales daños por la huelga que por el lock out ; por ello opinan que lo que corresponde es regularlas adecuadamente .Se podrían resumir el estado de la doctrina actual , de la siguiente manera : el lock out no es una acto ilícito por naturaleza , pero las tendencias para su tratamiento le son menos favorables que a la huelga . Las consecuencias jurídicas del lock aut sobre el contrato de trabajo no parecen ser iguales a las de la huelga .

En cuanto a los efectos se ha hecho una clasificación partiendo del lock aut normal o lícito y del lock out abusivo o ilícito . En el primer caso se traducirá en una simple suspensión del contrato de trabajo , pues , con la reapertura del establecimiento se retornaría al curso normal de las labores .- En el supuesto del lock out abusivo el trabajador podría optar por reclamar los salarios caídos dentro del período de cierre de la empresa o considerar la ruptura del contrato de trabajo por culpa del empleador . También algunas legislaciones suelen aplicar multas .

“A fin de definir la institución , transcribiremos las expuestas , por algunos tratadistas : para Krotoschim , es el despido simultáneo de una pluralidad de trabajadores , con un fin determinado , despido , acompañado , aunque sea tácitamente , de la oferta de reincorporación , en nuevas condiciones propuestas por el mismo empleador....” “Para Trueba Urbina , es la suspensión del trabajo que lleva a cabo el patrón por sí o coaligado con otros patronos y tiene por finalidad imponer a sus trabajadores modificaciones al contrato de trabajo o condiciones nuevas de labor ...” ....” ( ) Enciclopedia Jurídica Omeba Tomo XVIII , Pag. 785.Editores Libreros Buenos Aires 1964 Pags. 785 y 786

### 3.-Características

: La Doctrina ha distinguido entre cierre patronal lícito y cierre patronal ilícito , es ilícito cuando de por medio existe la autorización de la autoridad pertinente . es ilícito , en cambio , en el caso contrario , es decir cuando no existe autorización de tal autoridad . Sin embargo para que exista esta autorización de la autoridad se precisa de que de por medio existan ciertas características tales como :

- a) Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas ;
- b) Peligro cierto de ocupación ilegal del centro de trabajo;

- c) Que el volumen de inasistencia o de irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción

También la doctrina habla sobre el cierre empresarial de urgencia , considerado como lícito siendo aquel que puede darse en circunstancias excepcionales , de reconocida urgencia, que por su misma naturaleza tiene un carácter provisional y que precisa de posterior conformación de la autoridad competente , autoridad que debe pronunciar en un término posterior , existiendo la obligación del empresario de haber notificado de tal cierre a la autoridad pertinente .

El cierre empresarial incito , era el adoptado sin la autorización de la autoridad laboral pertinente , o sin razones de urgencia , o el que era mantenido a pesar de la revocación realizada por la autoridad laboral pertinente cuando le hubiere sido noticiado el cierre en casos de reconocida urgencia .

#### **4.-Efectos sobre las relaciones de trabajo:**

Los efectos dependerán si el cierre empresarial lícito o ilícito :

En el primer caso , es decir el cierre empresarial lícito los efectos eran los mismos que para el supuesto de la huelga procedente , es decir suspensión del contrato del trabajo , sin prestación de servicios ni percepción de salarios y derecho de permanecer en alta en la Seguridad Social ( sin derecho a la percepción de las prestaciones por desempleo )No obstante si el cierre se producía como consecuencia además , de una huelga improcedente , que hubiere originado la resolución de los contratos laborales de los participantes en la misma , los efectos serían los que el ordenamiento positivo ligaba al citado tipo de huelga .

En el supuesto de una paro ilícito los efectos eran los siguientes ; Existía la inmediata obligación de abrir el sitio de trabajo ilícitamente cerrado . La obligación del empleador de pagar a los trabajadores afectados por el cierre del sitio de trabajo el importe íntegro de los sueldos y salarios devengados durante el período de cierre .

Otro de los efectos era la aplicación de las sanciones que se especificaban en los ordenamientos positivos y que podían llegar hasta la imposición de multas o de la suspensión o inhabilitación de todos o algunos de los componentes de la dirección o del consejo de administración responsable , además de multas para estos directivos .

Aparte de estas sanciones , estaban las que imponían las leyes de Orden Público y los Códigos penales en el caso de los cierres ilegales de las empresas .

En lo atinente a la duración del paro , éste debía limitarse al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa o para la remoción de las causas que lo motivaron .

Si antes no se hubiere reabierto , por propia iniciativa empresarial o a instancia de los trabajadores , cesadas las causas debería procederse a la reapertura , dando opción a los trabajadores a reintegrarse a la actividad laboral , cuando fuesen requeridos por la autoridad laboral en el plazo que estableciere el propio requerimiento

. En caso contrario , el empresario empleador podía ser sancionado al igual que en los supuestos del cierre ilícito .

Contra la imposición de sanciones por cierre ilícitos , los ordenamientos legales han previsto ciertos recursos legales que podían ser utilizados por los empleadores , pero con respecto , a la imposibilidad de impugnar las resoluciones de autorización o denegación de autorización de cierre empresarial , o las de confirmación o revocación en los casos de reconocida urgencia , muy poco se ha dicho .Sin embargo al tratarse de actos administrativos , habría de entenderse que las mismas son recurribles en vía administrativa y contenciosa-administrativa , sin perjuicio de la ejecutoriedad de los actos impugnables (salvo el supuesto de suspensión de los mismos )

Finalmente , existen otros actos colectivos distinto al paro que pueden generar similares situaciones , entre estos podríamos citar : El no mantenimiento de la disciplina en el trabajo , por los medios que el ordenamiento jurídico confiere a la empresa . La infracción de normas laborales que hubieren sido causa del conflicto y la obstaculización as la solución del conflicto.

En estos casos , Los efectos que se produzcan sobre las relaciones con los trabajadores , serán aquellos que los ordenamientos legales prevén para los cierres empresariales ilícitos .

Otras opiniones doctrinarias manifiestan que si el cierre es legal , los efectos son los mismos que los de una huelga legal , o sea : suspensión de los contratos de trabajo , tanto para huelguistas como para no huelguistas , suspensión el derecho a percibir salario , pase a la situación de alta especial en la seguridad social , ausencia de derecho a la protección por desempleo mientras dure el cierre legal , ausencia del derecho a la protección por incapacidad temporal originada durante el proceso de cierre , pero sin pérdida del derecho a la asistencia sanitaria .

Si el cierre es ilegal , y aparte de las posibles sanciones , que se concretan en multas , en que puede incurrir el empresario , sino procede a la reapertura, los trabajadores tienen derecho a los salarios dejados de percibir por el trabajo que les ha sido imposible realizar ,así como a las prestaciones por incapacidad temporal , aunque sea a posteriori , el alta real en la seguridad social y a las cotizaciones por ese periodo de cierre .

## **5.- Tipología , Desviaciones y repercusiones :**

Para explicar este punto hay que determinar que tipo de cierre empresarial se ha dado :

Cuando se habla de Cierre defensivo , es decir aquel por el cual el empresario, ante el anuncio o conocimiento de una huelga procede al cierre total o parcial de una empresa alegando fuerza mayor , anormalidades graves que hacen imposible proseguir con el proceso productivo o peligros inminentes o graves de daños para las personas o propiedades . El objetivos de esta medida es de servir como contraataque frontal a la huelga , dirigido contra los no huelguistas para que estos incidan a su vez , contra los huelguistas y , por supuesto , contra los mismos huelguistas , por cuanto se trata de una medida de fuerza contra las huelgas que se producen por ocupación del centro de trabajo o contra los supuestos de huelga impropia .este tipo de cierre empresarial ha

sido definido “aquel que sea realiza sin ánimo de impedir , interferir o sancionar el desarrollo del derecho fundamental de la huelga, y con la exclusiva finalidad de preservar a personas y bienes de las consecuencias excesivamente onerosas y desproporcionadas que pueden derivarse del ejercicio de aquel derecho..” ()

Los efectos de este tipo de cierre son suspensivos ,pero se pueden clasificar en dos bloques :

- 1.-Si inciden solo sobre los huelguistas sus efectos se superponen sobre los producidos por la huelga .
- 2.-Si afecta a los no huelguistas , los contratos de éstos también se verán afectados , por tanto sus salarios en base ,se dirá a la situación de fuerza mayor que condiciona a la toma de decisión de la empresa .

En el caso del cierre ofensivo :es una medida que busca impedir la huelga , busca presionar para que se ponga fin a la misma, o sancionar a los huelguistas. Cabe incluir en este tipo de cierre las siguientes conductas :

- 1.-Anticiparse a la huelga anunciada con el objeto de hacer fracasar la decisión de los trabajadores de ejercer ese derecho constitucional .
- 2.-Cerrar , durante la huelga sin razón o causa legal que lo justifique , bien para privar del salario a los trabajadores que continúan en su puesto y presionar con ello a los huelguistas para que desistan de la misma , bien para hacer ineficaz la decisión de los huelguistas de poner fin a la huelga y volver al trabajo .
- 3.-Iniciar o mantener el cierre, una vez finalizada la huelga, como retorsión para impedir a los que participaron en ella su incorporación al trabajo privándoles , a modo de sanción, de los salarios que pudieren devengar con su trabajo .

Estas formas de cierre patronal , en todo caso , deben calificarse de ilegales pues suponen un atentado directo contra el derecho de huelga, de superior rango constitucional .

Existe el denominado cierre preventivo , que tiene lugar ante la amenaza de una huelga inminente , con el fin de frustrar la táctica obrera y el ejercicio de un derecho tan fundamental como es el derecho de huelga .El empresario no pretende alterar las condiciones del contrato , pero tampoco quiere que los trabajadores se las pidan , ni menos que lo hagan a través del expediente de la huelga . por esta razón procede al cierre sin dar oportunidad a los trabajadores a ir o ir efectivamente a la huelga , pues esta queda abortada .

El cierre de solidaridad , es aquel que trata de coadyuvar a la lucha que sostiene otro empresario frente a sus trabajadores , a través de la presión de un tercer empresario sobre sus propios trabajadores , así como sobre la opinión pública y el poder público , soliendo tales empresarios pertenecer al mismo sector de la actividad profesional .

Por fin tenemos el cierre empresarial político , que es un cierre que solo remotamente tiene que ver con las relaciones laborales ,pues se dirige contra los órganos del poder político a través de la presión social que supone el privar de trabajo y salarios a los trabajadores durante un cierto tiempo . En la mayoría de los casos es mejor denominar a este tipo de conductas como meras protestas .

En todo caso , hay que dejar en claro que el cierre no es una huelga de patronos ; su practica solo reviste significación colectiva por la pluralidad de trabajadores afectados . En el cierre no hay reivindicación sino defensa . la huelga es un contrapeso , que tiene por objeto permitir que las personas en estado de dependencia salarial establezcan una nueva relación de fuerzas en un sentido más favorable para ellas ; tiende a establecer el equilibrio entre partes de fuerza económica desigual . En cambio el cierre es una mayor dosis de poder que se otorga a una persona que tenía poder desde antes .

Además en ocasiones el cierre es una retorsión , que se utiliza como sanción de la huelga después de que ésta ha acabado .. En todo caso , en la medida en que se está sancionando económicamente , con la pérdida de unos salarios ,el haber hecho huelga o el haber participado en ella, el resultado es jurídicamente inadmisibile porque la utilización de un derecho constitucional no puede nunca ser objeto de sanción .Lo mismo ocurre cuando el cierre se utiliza como medida por virtud de la cual el empresario trata de hacer inefectiva la decisión de los huelguistas de poner fin a la huelga y volver al trabajo .

Se puede extraer como conclusión que en todos aquellos casos en que el cierre patronal vacía de contenido el derecho constitucional de declarar una huelga o se alza como barrera que lo impide , no puede considerarse como licito, porque un simple derecho cívico impide un derecho fundamental .

De esta manera se entiende que el empresario tiene un poder de policía y un deber de asegurar el orden dentro de su empresa, cuando pueda crearse una situación de peligro para la vida , la integridad física , las instalaciones o los bienes por la desorganización que las medidas de conflicto adoptadas por los trabajadores conlleven .

En todo caso , dicen algunas opiniones de tratadistas ,no es contrario a la Constitución el poder de cierre patronal como poder de policía para asegurar la integridad de las personas y los bienes , siempre que exista una decidida voluntad de apertura del establecimiento una vez desaparecido el riesgo .En cambio es contrario a la Constitución todo tipo de cierre que vacíe el contenido o impida el derecho de huelga . Insistiendo todavía más , no es constitucional si se entiende como ejercicio de un poder de policía del empresario, dirigido exclusivamente a preservar la integridad de las personas , los bienes y las instalaciones y limitado el tiempo necesario para remover tales causas y para asegurar la reanudación de la actividad .



## **CAPITULO OCTAVO ASPECTO NORMATIVO SOBRE EL PARO PATRONAL EN EL ECUADOR**

:

### **1.-Reconocimiento constitucional sobre el paro patronal en el Ecuador**

En la actual Constitución ecuatoriana , en el Título Sexto , denominado Régimen de Desarrollo , Capítulo Sexto , que lleva el título “Trabajo y Producción” , Sección Tercera , llamada Formas de Trabajo y su retribución , artículo 326 , numeral 14 , textualmente se dice : “Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga . Los representantes gremiales gozaran de las garantías necesarias en estos casos . Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley .....” ( )

A pesar de la serie de cuestionamientos que tiene la actual Constitución ecuatoriana , sobre todo de sectores productivos y de tendencia de derecha o extrema derecha , la actual Constitución reconoce el derecho de los empresarios o empleadores a declarar el Paro , bajo las circunstancias que el Código del trabajo determina .

### **2.-Casos en que el empleador puede declarar el Paro**

El artículo 531 del indicado Código Laboral ecuatoriano determina los casos en que los empleadores pueden declarar un Paro . Estos casos son :

“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 modo 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 la falta se debe a causas que no pudieren ser previstas por el empleador ....”( ) Código del Trabajo : Corporación de estudios y publicaciones .. Pag. 115

El fallo del Tribunal de Conciliación y Arbitraje determinará la duración que deba tener el Paro

### **3.-Autorización**

El artículo 526 del Código del Trabajo , se refiere a la Autorización para el Paro , indicando que cualquier empleador o grupo de empleadores que pretendan suspender el trabajo en sus empresas , explotaciones o establecimientos , deberá comunicar su decisión por escrito al Inspector del Trabajo y expresar los motivos en que se funde. Solicitará a la vez autorización para el Paro

### **4.-Trámite**

El artículo 525 del Código del trabajo conceptúa al paro patronal en la siguiente forma : “Paro es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados..” ( ) Código del Trabajo : Corporación de estudios y publicaciones .. Pag.115

Es el Inspector del trabajo la autoridad que conoce sobre la comunicación hecha por uno o más empleadores de suspender el trabajo de sus empresas , explotaciones o establecimientos

. Así las cosas el inspector del trabajo autorizará tal paro .

Recibida la comunicación por parte del o los empleadores , en veinte y cuatro horas , el Inspector del trabajo se dirigirá a los trabajadores y les prevendrá la obligación de designar un Comité especial , de no estar organizado el Comité de empresa , para que los represente

Los trabajadores tienen tres días para contestar .

El art. 529 del mismo cuerpo de leyes nos habla sobre la formación del Tribunal de Conciliación y arbitraje . Es precisamente la autoridad que conoce sobre la comunicación hecha por él o lo empleadores la que conforma este Tribunal de Conciliación y Arbitraje , sujetándose en cuanto a su organización y al procedimiento para solucionar el conflicto a lo prescrito en el Parágrafo relativo a la huelga .

Si los trabajadores no contestaren o se negaren a comparecer ante el Tribunal , se procederá en rebeldía de los trabajadores .

### **5.-Paro ilegal : sanciones**

El Paro es ilegal , cuando se verifica sin la autorización legal o el que siendo autorizado , se prolonga por más tiempo que el dispuesto por la autoridad . En estos casos de paros ilegales , los trabajadores tendrán derecho a cobrar sus remuneraciones y las respectivas indemnizaciones , pues se considerara estos casos como despido intempestivo .

El artículo 536 del ya mentado Código del Trabajo prescribe las sanciones a aplicarse cuando se trate de un paro ilegal :Es decir el paro que se declare fuera de los casos y sin los requisitos previstos en la ley , por medio de falsedades o por la creación expreso de las

circunstancias que en ellos se mencionen , harán responsables a los empleadores o a sus representantes a quienes se aplicará las sanciones previstas en el Código penal .

#### **6.-Obligaciones de los empleadores**

La aplicación de las sanciones prevista en la ley laboral ecuatoriana , no exime a los empleadores de : 1.- De reanudar las labores indebidamente suspendidas ;2.-Pagar a los trabajadores lo que éstos debieron percibir durante la suspensión indebida de labores y , 3.- Indemnizar a los trabajadores que dieran por terminado el contrato , por despido ilegal.

### **CONCLUSIONES**

El tema escogido sobre la huelga de los trabajadores y el paro patronal o cierre empresarial fue seleccionado , en primer lugar , porque guarda relación estrecha con el tema que escogí cuando opté por la Especialización en Derecho empresarial . En aquella ocasión realicé mi tesina refiriéndome a las Asociaciones de trabajadores , formación , requisitos y procedimiento . Cuando efectué este trabajo , precisé que revestía sustancial importancia para los trabajadores , lo relativo a la huelga como un derecho consagrado y protegido por la Constitución y el Código Laboral . La huelga , se constituía y se constituye , en un mecanismo , primero , ampliamente utilizado y , segundo , de gran utilidad , pues la paralización del trabajo por parte de los trabajadores , tiene amplias repercusiones , no solo económicas , sino sociales y políticas . La huelga , como todas las conquistas de los trabajadores , ha requerido de una denodada lucha , sacrificios y esfuerzos , a fin de legalizarla y visualizarla no como una “medida de presión” , sino más bien como un auténtico derecho de los trabajadores .

Por otro lado , con el presente trabajo quiero complementar la investigación realizada , sobre la huelga , no simplemente como otro de los derechos de los trabajadores , sino dándole , la importancia que realmente tiene , pues , insisto , la huelga , en sí misma , puede ser considerada como una de las principales conquistas de los trabajadores y , efectivamente , es quizá la forma más idónea de que los trabajadores sean escuchados . Imaginemos , si el derecho a la huelga estuviera proscrito o limitado o condicionado : la verdad , que los trabajadores verían muy reducido su campo de acción .

Como “contraparte” , si acaso cabe el término ,de este derecho de los trabajadores , me he referido al Paro patronal , que es una institución reconocida constitucional y legalmente en los diferentes ordenamientos del orbe . Esta institución consiste en la suspensión de labores por parte del empleador o empleadores coligados . Evidentemente que para que se efectúe un Paro se precisa de una serie de requisitos , y seguir el debido trámite ante la autoridad competente , al igual , que en el caso de la huelga . El tema relativo al cierre patronal resulta interesante y , creo , que hasta poco conocido , pues para muchas personas , “no habría razón para que los empleadores paren la producción” . Por otro lado se puede observar que a nivel de prensa , organizaciones sindicales y hasta autores , no se diga juristas y funcionarios judiciales se confunden los términos de paro y huelga , y así , por años se ha hablado de los “grandes paros nacionales” , cuando a lo que se referían es las huelgas nacionales protagonizadas por los trabajadores no por los empleadores .

La unidad empresarial no constituye un feudo del patrono, en ella convergen el capital y el trabajo y debe primar una conformidad al menos relativa entre las partes en cuestión.

Si los trabajadores estiman injusto el orden de la empresa y el patrono no da la satisfacción a la colectividad obrera, el trabajo en la empresa resulta objetivamente imposible. El orden jurídico de una determinada empresa debe hallar una conformidad en la mayoría de las personas que lo integran, cuando falte el acuerdo, la suspensión de las actividades aparece como una solución natural y en tanto se encuentre un orden nuevo y justo.

El fin inmediato de la huelga es ejercer presión sobre el patrono a efecto de que acceda a un orden justo en la empresa. El contrato colectivo del trabajo puede únicamente proceder, bien de un acuerdo de los trabajadores y el patrono , bien de una imposición del Estado ; pero el Estado liberal no se atrevía a intervenir en la vida económica y cuando reconoció la existencia de los grupos sociales les dejó en libertad para luchar a condición de que no perturbaran el orden público.

Ante esta falta de intervención del Estado y por la desconfianza que inspiraba a los trabajadores, cuando el patrono se negaba a firmar un contrato colectivo justo, no quedó otro camino que las huelgas ; así sí los obreros continuaban trabajando , su derecho a la contratación colectiva se reducía a una petición cuyo éxito quedaba al arbitrio del empresario ; la huelga surge precisamente para evitar este arbitrio y para ejercer presión sobre el patrono, pues la suspensión de actividades genera un perjuicio evidente para tal patrono.

Estos temas , la huelga y el paro , por otro lado generan amplísimas y enconadas disputas doctrinales y acarrear un gran problema ,pues son enfocados muchas veces , en forma política .o quizá mejor , en forma partidista o “ideológica” es decir son

analizados bajo la premisa de determinada bandería política , de determina ideología o en forma por demás emotiva sin la seriedad del caso , sin comprender que son dos hechos que deben ser analizados desde distintas ópticas , pues son fenómenos humanos de amplio espectro que , en todo caso , de ningún modo obedecen a similares causas , circunstancias m ni tienen móviles semejantes .

Para que exista una huelga , se supone una serie de hechos trascendentes :bien podría decirse que es un derecho nuevo , emanado precisamente de las condiciones en que se ha desarrollado el capitalismo , siendo un fenómeno típico , y para muchos hasta exclusivo , de las relaciones de producción capitalistas . La huelga como un hecho surge a partir de la revolución industrial y del surgimiento del trabajo asalariado . El hecho se vuelve derecho paulatinamente en Europa y , cuanto costó esto . Lo uno lleva a lo otro , pues para que exista el derecho a la huelga , se exige casi obligadamente a que exista un movimiento obrero relativamente organizado . Luego tiene que verificarse un conflicto colectivo normalmente por las relaciones en pugna de dos clases ; la clase capitalista y los obreros . estas breves puntualizaciones , han originado polémicas y debates interminables , por decir lo menos .

Sobre la huelga y el paro patronal se ha escrito mucho , máxime que son hechos que se convirtieron en derechos y constan en la gran mayoría de legislaciones , siendo objeto de protección constitucional y legal . Lo importante es encontrar criterios objetivos y desapasionados que de alguna manera no se involucren con ideas preconcebidas .

La huelga y el paro , insisto , son temas de sumo interés e importancia dentro de las relaciones obrero-patronales , aún en estos tiempos o quizá sobre todo en estos tiempos de globalización , de Internet , de producción y productividad enormes , las relaciones entre empleadores y trabajadores siempre serán vitales y conflictivos , pues se enfrentan las dos caras de la moneda , dos cosmovisiones circunstancias opuestas . Si antes era una problemática que podía abarcar , primero a Europa , luego a Estados Unidos , América Latina , etc. actualmente abarca al mundo entero , pues las grandes empresas transnacionales están en todo el globo y en cada país y continente , se generan relaciones empleador-trabajador . Estas relaciones siempre serán difíciles , máxime en países donde las leyes son un reflejo de la clase dominante lo cual genera insatisfacción y pugnas . Si pensamos en la trascendencia que puede tener una huelga de trabajadores , por ejemplo , a nivel de líneas aéreas en Europa o Estados Unidos , podemos visualizar los efectos que tal huelga puede tener .

El paro patronal , de igual manera , reviste gran importancia , pues pensemos en el gravísimo perjuicio que puede generar a toda una sociedad una medida de esta naturaleza . Sin restar legitimidad a esta institución , es dable referirnos a pseudo paros , que lo único que han buscado es presionar a determinados gobiernos con el objeto de alcanzar mejoras o ventajas injustificadas , sino basta pensar en ciertos empresarios que cuando alguna autoridad quiere hacerles cumplir con la ley , amenazan con irse del país o medidas por el estilo .

En todo caso la huelga nació como un hecho y se convirtió en una libertad hasta desembocar en lo que es actualmente es , es decir un derecho alcanzado por las cruentas luchas de los trabajadores del mundo, que en denodada contienda buscaron , primero , aglutinarse , organizarse , sindicalizarse y ya organizados utilizar una serie de estrategias y tácticas de lucha , entre ellas , la huelga , quizá la quintaesencia de estas medidas , en pos de reivindicar sus derechos no solo económicos , sino inclusive

políticos . La huelga , la paralización de labores por parte de los trabajadores , fue vista por muchas legislaciones de importantes países como un delito , es decir fue sancionada con penas privativas de la libertad , de ahí que desembocar en lo que hoy es , ha implicado una verdadera transformación de circunstancias y de la propia conciencia de los legisladores . Pero la huelga convertida en un derecho y no como un simple mecanismo de presión , tiene una fundamentación filosófica y la lucha que implicó su reconocimiento hacen que su naturaleza vaya al par con la dignidad humana .

Igualmente , se puede concluir , que la huelga como un derecho de los trabajadores , precisa , aunque no de manera absoluta o excluyente de una organización sindical que es la que , en general , ha llevado adelante grandes huelgas en los distintos países . En términos modernos , esto resulta implícito , pues la huelga debe ser declarada por un Comité especial de huelga , en el caso del Ecuador , el Comité de empresa que es el que la lleva adelante .

De igual manera , la huelga ha sido reglamentada , para evitar distorsionarla sobre todo cuando se habla de huelgas políticas y huelgas solidarias que , en algunas legislaciones , inclusive no son aceptadas .

En el capítulo segundo titulado “de los conflictos colectivos” párrafo primero, titulado “de las huelgas” del Código del Trabajo, Art. 467 se determina el derecho a la huelga que tienen los trabajadores ecuatorianos en los siguientes términos: la ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este párrafo. Posteriormente el Código del Trabajo en el mismo artículo ya referido define lo que es una huelga así : Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados.

Como contrapartida , si cabe el término , de este derecho de huelga , está el Paro patronal , que es una institución reconocida constitucional y legalmente por las diferentes legislaciones de los estados . Esta institución , en definitiva , no es sino la suspensión de labores por parte del empleador o empleadores coligados : naturalmente para que se efectúe un Paro se precisa de una serie de requisitos , y seguir el debido trámite ante la autoridad competente . La ley , igualmente , determina en que casos exclusivamente se puede decretar un Paro patronal . El tema genera conflictos y posiciones encontradas ; para una parte de la doctrina el paro no es sino una forma de contrarrestar la huelga de los trabajadores , de presionarles para que retornen al trabajo , Para otros tratadistas , el Paro es simple y llanamente un derecho de los empleadores .

Los términos en absoluto son lo mismo , aunque aparentemente puedan resultar similares , tienen fundamentaciones y esencias , historias y orígenes diametralmente opuestos , pues trabajadores y empleadores , que protagonizan uno y otro hecho son las dos caras de la moneda . Si bien en ambos hechos se paraliza la producción , se deja de trabajar cuán diferentes son las circunstancias que generan tales paralizaciones . Como lograron los trabajadores conquistar su derecho a la huelga , pues a sangre y fuego y cómo han “conquistado” este derecho los empleadores , pues, ni a sangre y fuego , pues , en general , los empleadores y empresarios al ser parte de las clases dominantes de un país determinado , han sido quienes han impuesto sus leyes .....

Este par de temas , la huelga y el paro , por otro lado generan y generarán por siempre un alto nivel de polémica y discusión ;pues son enfocados , analizados y estudiados , muchas veces , en forma política o si resulta mejor decirlo al cobijo de determinadas banderías políticas , sectarias y excluyentes , de determinada ideología o en forma por demás emotiva sin la objetividad del caso , sin comprender que son dos hechos que deben ser analizados científicamente .

En todo caso , como conclusión final hay que dejar en claro que el Paro no es una huelga de patronos ; su practica solo reviste significación colectiva por la pluralidad de trabajadores afectados . ;en el cierre no hay reivindicación sino defensa . la huelga es un contrapeso , que tiene por objeto permitir que las personas en estado de dependencia salarial establezcan una nueva relación de fuerzas en un sentido más favorable para ellas ; tiende a establecer el equilibrio entre partes de fuerza económica desigual . En cambio el cierre es una mayor dosis de poder que se otorga a una persona que tenía poder desde antes .

Además en ocasiones el Paro patronal es una retorsión , que se utiliza como sanción de la huelga después de que ésta ha acabado .. En todo caso , en la medida en que se está sancionando económicamente , con la pérdida de unos salarios ,el haber hecho huelga o el haber participado en ella, el resultado es jurídicamente inadmisibile porque la utilización de un derecho constitucional no puede nunca ser objeto de sanción .Lo mismo ocurre cuando el cierre se utiliza como medida por virtud de la cual el empresario trata de hacer inefectiva la decisión de los huelguistas de poner fin a la huelga y volver al trabajo .

Se puede extraer como conclusión que en todos aquellos casos en que el cierre patronal vacía de contenido el derecho constitucional de declarar una huelga o se alza como barrera que lo impide , no puede considerarse como licito, porque un simple derecho cívico impide un derecho fundamental .

## BIBLIOGRAFÍA

**ALBA Víctor** : Historia del Movimiento obrero en América Latina.- México.-Edit. Limusa.-1964

**ALBORNOZ Oswaldo** : Historia del Movimiento obrero ecuatoriano .-Quito.-Edit. Letra Nueva.-1983

**ALONSO GARCIA Manuel , ALMENDROS MORCILLO Fernando ; PEREZ AMOROS Francisco , ROJO TORRECILLA Eduardo** .-La Huelga y el cierre empresarial.-Madrid.- Edit. Instituto de estudios económicos.- 1979

**CABANELLAS** .-Diccionario Enciclopédico de derecho usual.-Buenos Aires.-Edit. Heliasta.-1978

**CODIGO DEL TRABAJO** .- Edición actualizada a Diciembre del 2.005.-Quito.- Corporación de Estudios y publicaciones .-2.005

**CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR** : Aprobada mediante referéndum de Septiembre del 2.008.- Quito.-2.008

**DARLIC Mardesic Vjekoslav**.-Organizaciones sindicales.-Quito.-Edit.. Instituto Latinoamericano de investigaciones sociales.-1997

**DE LA CUEVA Mario**.- Nuevo derecho mexicano del Trabajo .- México.- Edit. Porrúa SA.-1977

**ESPINOZA AVILA Ramón** .- El derecho de asociación en el campo laboral.-Bogotá.- Edit. Pontificia Universidad Javeriana de Colombia.-1967

**OMEBA** .-Enciclopedia Jurídica.-Buenos Aires.-Edit. Bibliográfica argentina.-1976

**PAGINA WEB**.-CEOSL.-2009

**PAGINA WEB** .- Frente Unitario de Trabajadores.-2.009

**PERLMANN SELIG** .-Teoría del Movimiento Obrero.-México.-Edit. Aguilar.-1962

**PRIM JAVIER.-SALA Tomás .-VALDEZ Fernando.- VIDA SORIA José**.-Huelga , cierre patronal y conflictos colectivos.-Edit. Civitas.-Madrid.-1982

**TRUJILLO Julio César** : Elementos del Derecho Laboral Andino.-Quito.-Edit. Santo Domingo.-Ediciones de la Universidad Católica del Ecuador.-1973

## INDICE GENERAL

### LA HUELGA Y EL PARO

#### INTRODUCCIÓN

1

#### CAPITULO PRIMERO

#### RESEÑA HISTORICA SOBRE LA HUELGA :

-La Huelga en el mundo Occidental :

1.-En Inglaterra



- 2.-En Francia
- 3.-En Italia
- 4.-En Estados Unidos
- 5.-En Rusia
- 6.-En Alemania
- 7.-En Latinoamérica

**CAPITULO SEGUNDO :  
RESEÑA HISTORICA SOBRE LA HUELGA EN EL ECUADOR**

- 1.-El movimiento sindical : orígenes , evolución
- 2.-Sindicalismo económico , sindicalismo político
- 3.-Consolidación del movimiento sindical
- 4.-Las centrales sindicales , el Frente Unitario de los Trabajadores y las huelgas nacionales

**CAPITULO TERCERO :  
LA HUELGA SU CONSIDERACIÓN SOCIAL**

- 1.-la Huelga como fenómeno sociológico
- 2.-La huelga y los sistemas económicos-sociales
- 3.-Características de la huelga como fenómenos social

**CAPITULO CUARTO :  
LA HUELGA COMO FENÓMENO JURÍDICO . EL DERECHO DE HUELGA**

- 1.-Del hecho al derecho
- 2.-Concepto
- 3.-caracteres
- 4.-Reconocimiento : requisitos para el reconocimiento
- 4.-Evolución jurídica en relación con la huelga
- 5.-Clasificación
- 6.-Significado
- 7.-Prohibiciones

**CAPITULO QUINTO**

**EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA  
AMBITO SUBJETIVO**

- 1.- Titularidad y ejercicio del derecho de huelga
- 2.-Sujetos titulares del derecho de huelga
- 3.-El personal al servicio de establecimientos militares
- 4.-Los funcionarios públicos

**AMBITO OBJETIVO**

- 1.-la situación normativa
- 2.-Huelgas políticas y huelgas solidarias
- 3.-Huelgas laborales directas

**AMBITO FUNCIONAL :**

- 1.-declaración de huelga : Comunicación
- 2.-Comité de Huelga
- 3.-Servicios Mínimos
- 4.-Modalidades de huelga
- 5.-Facultad gubernamental con respecto a la huelga

**CAPITULO SEXTO****ASPECTO NORMATIVO SOBRE LA HUELGA EN EL ECUADOR**

- 1.-Reconocimiento Constitucional de la Huelga
- 2.-Derecho de huelga ; pliego de peticiones , Término del conflicto
- 3.-Trámite pertinente
- 4.-Resolución : Recursos
- 5.-Trámite : Segunda Instancia
- 6.-Resolución
- 7.- Casos en que los trabajadores pueden declarar la huelga
- 8.-Terminación de la huelga
- 9.-Remuneración durante los días de huelga
- 10.-Huelga Solidaria : Huelga solidaria lícita .
- 11.-Declaratoria de Huelga lícita
- 12.-Declaratoria de huelga en las instituciones y empresas que prestar servicios de interés social y público

**CAPITULO SÉPTIMO****PARO PATRONAL****INTRODUCCION**

- 1.- Concepto
- 2.-Significado
- 3.-Características
- 4.-Efectos sobre las relaciones de trabajo
- 5.-Tipología , Desviaciones y repercusiones

**CAPITULO OCTAVO****ASPECTO NORMATIVO SOBRE EL PARO PATRONAL EN EL ECUADOR**

- 1.- Reconocimiento Constitucional del Paro patronal
- 2.-Casos en que el empleador puede declarar el Paro
- 3.-Autorización
- 4.-Trámite
- 5.-Paro ilegal : sanciones
- 6.-Obligaciones de los empleadores

**CONCLUSIONES**

**BIBLIOGRAFÍA**

**INDICE**

