

El delito de impedimento o limitación del derecho a huelga en Ecuador

The crime of impeding or limiting the right to strike in Ecuador

Alejandro Segundo Robayo Soto*

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato, Ecuador

<https://orcid.org/0000-0001-9360-5073>

Vanessa Estefanía Medina Medina

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas, Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato, Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-4376-6850>

*arobayo3@indoamerica.edu.ec

Recibido: 21 de octubre de 2022

Aceptado: 12 de enero de 2023

Resumen

El presente artículo, de revisión bibliográfica, tiene como objetivo general examinar los motivos por los cuales los trabajadores de las empresas e industrias en el Ecuador tienden a limitar su derecho a la huelga, que es utilizado como un mecanismo para reclamar cuando se considera que los derechos han sido afectados. Con este propósito se analizó la normativa legal ecuatoriana, su evolución histórica y lo expresado por diferentes autores acerca del tema para luego de compararlos y elaborar nuevas conclusiones que hagan un aporte significativo y actualizado sobre si existe un conflicto entre derechos e intereses. Para el desarrollo del estudio se utilizó la investigación bibliográfico-documental con un enfoque cualitativo, asimismo fueron aplicados los métodos inductivo y deductivo con los que se pudieron inferir las conclusiones que se presentan, dentro de las más importantes que se señalan son que el derecho a huelga, es un beneficio de los trabajadores; se trata de un derecho internacional aceptado en Ecuador como constitucional y humano, al igual que la libertad de sindicalizarse y asociarse. Al contrastar legalmente el derecho a huelga con los derechos a la vida, a la educación, a la salud y a la seguridad y con el delito de impedimento o limitación del derecho a huelga, resulta evidente que los mismos se encuentran confrontados.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, delito, delito de impedimento, derecho a huelga, trabajador.

Abstract

This bibliographic review article has the general objective of analyzing the reasons why workers in companies and industries in Ecuador tend to limit their right to strike, which is a mechanism that used to claim their rights when they consider that they are affected. Faced with this problem, the need arose to analyze the Ecuadorian legal regulations, their historical evolution and compare what different authors expressed on the subject and, after comparing them, draw new conclusions that make a significant and updated contribution on whether there is a conflict between rights and interests. For the development of the study, bibliographical-documentary research was used with a qualitative approach and the inductive and deductive methods were applied with which the conclusions presented could be inferred, among the most important that are indicated are that the right to strike, is a benefit of the workers, fully accepted in Ecuador as an international, constitutional and human right as well as the freedom to unionize and associate, the rights to life, education, health and security are also human rights approved in the international and constitutional sphere of the country, when legally contrasting the right to strike with the rights to life, education, health and safety and with the crime of impeding or limiting the right to strike, it is evidently observed that they are confronted.

Keywords: Working conditions, crime, crime of impediment, right to strike, worker.

Introducción

El sector productivo es considerado como la fuerza angular en el desarrollo de un país, este necesita para su normal funcionamiento de una política legal que garantice el cumplimiento de los diferentes aspectos vinculados con la vida cotidiana de la sociedad entre los que se pueden mencionar las políticas y leyes vigentes encargadas de guiar y a la vez proteger las fuentes de ingreso económico y financiero tanto de los actores público como privado que la integran.

Este trabajo se sustenta teóricamente en las perspectivas propuestas por Spíndola et. al. (2022), quienes señalan que una de las dificultades más significativas a las que se enfrenta actualmente el mundo es el gran desajuste existente entre el ordenamiento jurídico y su realidad social, tan compleja y cambiante, se puede decir que la búsqueda de una mayor igualdad social requiere que se diseñen y apliquen nuevos procedimientos de protección, oportunidades y estímulo a los trabajadores, quienes en definitiva son los encargados de crear la riqueza tan necesaria para el crecimiento de la calidad de vida de todos los ciudadanos.

El Ecuador es un país latinoamericano que posee grandes riquezas mineras, marítimas, agrícolas

y turísticas, entre otras y cuyo sector laboral es la fuerza productiva encargada de desarrollarlas de forma eficaz y eficiente. Para garantizar los derechos, deberes y obligaciones que deben cumplir tanto los empresarios como los trabajadores, se encuentra estipulado la firma por ambas partes de un contrato de trabajo que obliga a prestar determinados servicios de partes de los segundos a cambio de la dirección y una retribución monetaria de los primeros.

Desde la instauración de la república ecuatoriana, la nación ha pasado por diferentes gobiernos los cuales han sido los responsables de establecer las políticas encargadas de regular al sector laboral, así como las obligaciones, deberes y derechos de los actores que la integran, siendo los trabajadores los creadores de los bienes y servicios que se necesitan para el desarrollo económico y armónico de la sociedad tal y como lo explica Goldstein (2013), cuando expresa que el trabajador es la persona natural obligada a prestar su fuerza intelectual o física en beneficio de otra y bajo su dependencia, durante un período de tiempo determinado o indeterminado a cambio de una remuneración, cualesquiera que sean las modalidades de su prestación. Esa retribución va a ser la que garantizará

el sustento de su familia, así como el pago de los servicios básicos y demás gastos del hogar.

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, Art. 33).

De la misma forma, la Constitución de la República del Ecuador (2008), vigente a la fecha, hace referencia al desempeño del trabajo sano y a una justa remuneración, circunstancia que con cierta frecuencia no se cumple, porque el empresario les exige a sus empleados más trabajo o les paga menos de lo establecido. En otros casos, los lugares o espacios donde se labora no reúnen las mínimas condiciones de higiene o seguridad atentando directamente contra la salud humana hecho por el cual podría apelarse al recurso de declararse en huelga con el propósito de que se cumplan los lineamientos establecidos en la ley.

Para Goldstein (2013), la huelga debe ser un derecho, un mecanismo que consiste en el abandono organizado, individual o colectivo, temporal y paralelo de las obligaciones laborales para exigir demandas de acuerdo con las necesidades que afectan la calidad de vida familiar y social. Ese derecho, según dicho autor, es el que impide que esta acción de protesta sea considerada como un delito y sancionada como resultado de la restricción a los derechos de los trabajadores, los cuales se respaldan en los principios constitucionales siguientes:

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: Numeral 7. Se garantizará el derecho y la organización de las personas trabajadoras sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, Art. 326).

En el numeral citado, que expresamente es definido desde el punto de vista constitucional como un principio, el derecho y libertad que tienen los trabajadores a reunirse, organizarse y a adherir o desafiliarse de una asociación determinada sin tener que dar cuentas a nadie o tener que solicitar permiso o autorización.

Y como garantía al cumplimiento de los anteriores lineamientos constitucionales, se encuentra el Artículo 241 del actual Código Orgánico Integral Penal (COIP, 2014), el cual señala que:

La persona que, mediante engaños o abuso de situación de necesidad, impida o limite el ejercicio del derecho a tomar parte en una huelga, será sancionada con pena privativa de libertad de dos a seis meses (COIP, 2014, Art. 241).

Con el mismo, existe un complemento de amparo legal para avalar los derechos colectivos de los trabajadores del sector público, junto con los de libertad sindical, asociación y negociación colectiva, que son reconocidos también en los diferentes convenios y tratados internacionales firmados por el Ecuador referidos a derechos humanos y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En este trabajo se muestran los resultados de una búsqueda bibliográfica y documental realizada con la finalidad de hallar alguna contradicción existente en la legalidad ecuatoriana en cuanto al artículo anteriormente manifiesto y las reformas y enmiendas constitucionales que, paradójicamente, amparan los derechos de toda persona a no ser privada, por ninguna causa, al acceso a su educación, a la salud, a la seguridad, considerados como derechos doctrinarios. En esta evidente problemática, se plantea la siguiente pregunta científica ¿Existe un conflicto entre derechos laborales e intereses patronales?

Breve historia sobre la huelga y sus derechos

El término huelga ha sido definido, sin saber específicamente la autoría, como una acción voluntaria autóctona nacida de una determinada situación social especialmente relacionada con la ausencia sustancial de asistir al trabajo a partir de una demanda laboral.

A lo largo de las luchas obreras, históricamente se ha demostrado que la principal causa de los conflictos laborales ha sido y continúa siendo la inequidad social, así como la distribución desigual de la riqueza. En la Francia de principios del siglo XIX fue dictada la ley nombrada Chapellier, con el propósito de vedar cualquier tipo de reunión o asociación obrera. Expresa Mosquera (1999), citado por Tamariz, et. al. (2019), que salvo escasas excepciones, hasta finales de ese mismo siglo, las huelgas estuvieron calificadas de acciones delictivas, ilegales y criminales; no fue hasta casi mediados del siglo XX que se convirtieron y se consagraron como uno de los mayores y fundamentales derechos de los trabajadores, reconocido en la gran mayoría de los países del planeta.

Una justificación aceptada por la mayoría de los historiadores, es que en el siglo XIX, objetivamente no podía haber sido considerado el derecho de huelga, debido a la proliferación de las ideas liberales e individualistas que predominaron durante ese período, por lo que previamente tuvieron que ser tenidos en cuenta los derechos sociales, como antesala necesaria para dicho reconocimiento. Puntualiza Orama (1991) citado por Tamariz, et. al. (2019) que tanto la inclusión como el reconocimiento de los derechos sociales fueron los que allanaron el camino no sólo para los individuos, sino también para los colectivos, asumiéndose la legalidad del derecho de huelga a partir de la defensa de los derechos colectivos de los trabajadores; fue entonces que las huelgas surgieron como un mecanismo eficaz para ejercer presión sobre los patrones que se mantenían renuentes a aceptar cualquier tipo de negociación colectiva con sus empleados. Fue esa pugna la que demostró que la huelga era uno de los instrumentos de lucha más eficaces para solicitar y ejercer los derechos laborales y de negociación colectiva.

A partir de que el ordenamiento jurídico comenzó a reconocer la huelga como parte esencial del derecho del obrero, la misma necesitó ser reglamentada a través de una legislación constitucional de forma tal que los Estados la pudieran reconocer, aceptar e incluir como un derecho necesario de ser protegido y evitar de esta manera cualquier tipo de exceso al respecto. El erudito de origen mexicano Mario de la Cueva, expone Jaramillo (2001) citado por Tamariz, et.

al. (2019), destaca que la huelga, es el derecho natural que tiene un trabajador, cualquiera sea el tipo de labor que realice, de no trabajar sin estar de acuerdo con ello.

Pero para que esta acción fuera reconocida como un derecho individual y colectivo, además de ser aceptada desde el punto de vista jurídico y no solo social, tuvieron que pasar muchas décadas; aunque a pesar de ello, tales aceptaciones sufrieron de muchas limitaciones y solo desde hace dos años es que definitivamente pudo incluso ser reconocida como un derecho colectivo, no solo en una ley, sino en las constituciones nacionales de los países democráticos convirtiéndose en una parte significativa de los derechos laborales que rigen en las organizaciones internacionales.

En el ámbito legal internacional, el cual es regido por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), resalta Goerlich (2015) citado por Tamariz, et. al. (2019), este derecho ha sido consagrado por la Convención de las Naciones Unidas sobre Derechos Económicos, Culturales y Sociales (1966) y posteriormente protegido por los órganos de control del Comité de Expertos en Aplicación y Recomendaciones de Convenios de la OIT, especialmente todo lo que concierne a la libertad de asociación, que, de acuerdo con la doctrina, son consideradas como necesidades esenciales para una existencia y convivencia con plena salud.

Características y tipos de huelga según su régimen jurídico

Bajo el principio de libertad sindical, se deja establecida en la OIT (2016), que los trabajadores tienen el derecho de decidir cuáles serán los propósitos que buscan obtener cuando planifican una huelga, así como cuándo la terminarán; por tanto, el reconocer y potenciar los intereses laborales que persiguen determinará cómo configurarán sus estrategias de demandas y cómo defenderán sus reclamos legítimos contra aquellos que creen que han violado sus derechos.

Partiendo del origen de la huelga como elemento integrante del derecho constitucional, detalla Borrell (1996), se deben considerar todos los aspectos de su objeto, los cuales pueden ser indistintamente variados, además de complejos dadas las posibles

circunstancias y fines que persiguen los trabajadores al igual que la pretensión de limitar los fines de la misma a la voluntad e intereses de los huelguistas, lo que equivaldrá a rebasar el alcance y verdadero sentido de la autonomía colectiva obrera, siendo totalmente negativo invocar la razón y la legalidad como justificación necesaria para no aceptar las exigencias, porque en cada escenario determinado existirán principios y valores humanos inviolables de acuerdo con una conducta humana ordenada conforme al bienestar general y la justicia.

Es por ello que toda persona tiene derecho a ser respetada en su integridad, existencia, dignidad personal y familiar por la causa y finalidad por la que trabaja. Por eso, si el trabajador siente ignorados o violados sus intereses laborales, junto con sus compañeros tiene el total derecho a determinar la forma e intensidad de su lucha y a movilizarse como método de protesta contra los abusos patronales e incluso estatales. Así, los objetivos de las huelgas dependen claramente de la especificidad y variedad de las causas que conducen al conflicto colectivo y afectan a los intereses laborales.

En rigor, el objeto principal de la huelga se puede dividir en dos tipos: de carácter económico (a corto plazo) el cual suele manifestarse en la lucha por salarios adecuados y condiciones laborales remunerativas que promuevan una vida digna, y el de carácter político (a largo plazo) que busca una transformación estructural de un sistema económico explotador liderado por otro más completo que brilla desde el mismo concepto de la existencia misma de los derechos dignos de los trabajadores a laborar en un Estado de derecho y de justicia social.

Debe destacarse que en muchos países del tercer mundo, pese a recogerse en la Constitución, claramente se violan las libertades de asociación, de reunión, así como el espíritu social de los derechos laborales al negar a los trabajadores su derecho a determinar el propósito de una huelga. En otras palabras, si una huelga de carácter político se planifica a partir de un derecho constitucional, el Estado la deja sin efecto de acuerdo con posibles interpretaciones que determinan el propósito de derrocar al gobierno convirtiéndola hasta en un delito.

Esta dinámica obliga a diferenciar de forma concisa y clara entre los objetivos fundamentales de una huelga, por un lado, y sus objetivos legales por el otro. En este sentido, algunas legislaciones, entre las que se encuentra la de México, le ha otorgado una importancia vital al determinar que ante la planificación de una huelga, se debe tener en cuenta siempre un factor de equilibrio y armonía entre los objetivos obreros y los intereses del capital para evitar consecuencias sociales negativas.

Para Borrell (1996), cuando el propósito de una huelga tiene reivindicaciones materiales, muchas veces estas se convierten en la razón más común por la que las autoridades laborales tratan de impedirla, y es uno de los motivos principales por los que no solo las desaprueban, sino que legalmente son negados los derechos a registrarse y otorgar la personería jurídica a un sindicato. Y especifica dicho autor que, en México, los estándares burocráticos que prevalecen en los tribunales laborales se encuentran diseñados para justificar los problemas que se crean al respecto.

En América Latina en general, apunta Robalino (2015), la mayoría de los Estados basan el reconocimiento legal que tienen los trabajadores a su derecho a la huelga de conformidad con lo dispuesto en cada Constitución, la cual a la vez, es la garante de lo dispuesto en los Códigos de Trabajo nacionales, en los que se declara que, durante una huelga, se suspenden los acuerdos tomados en los contratos de trabajo sin extinción ni pérdida de los derechos y obligaciones que tienen tanto los trabajadores como los empleadores.

Igualmente, en la mayoría de los Estados latinoamericanos, la declaratoria de huelga, siempre que esté respaldada constitucionalmente y por un código de trabajo, corresponde hacerla a un consejo de trabajadores o a una comisión especial previamente elegida para ese propósito, y que será la encargada de determinar, según los casos de reclamaciones señalados por la ley, por los que una huelga puede ser declarada legalmente, entre ellos se pueden citar como ejemplo:

- Cuando se despide o expulsa a uno o más trabajadores sin causas plenamente justificadas o previa notificación de acuerdo con los días determinados por la ley. Son excluidos las

situaciones de despido de trabajadores quienes efectúen eventos de violencia en contra de los bienes de quien emplea, compañía o también, en casos de cometimiento de delitos considerados inmorales.

- No puede declararse la huelga si el empleador acepta las causales de mediación acordadas por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.
- Si durante el período de mediación, el empleador se limita a no asistir a dos reuniones consecutivas, separadas por lo menos por dos días hábiles. En este caso, se debe adjuntar una confirmación de su ausencia, así como la comparecencia del representante de los trabajadores.
- Si el empleador realiza acciones con el propósito expreso de destruir la empresa o negocio. Los empleados pueden suspender su trabajo (declarar la huelga) ipso facto. El inspector del trabajo verificará los hechos y si no se comprueban, ordenará el reinicio de las actividades.
- Si el tribunal de conciliación y arbitraje no se constituye o deja de funcionar dentro de los tres días siguientes a su constitución, siempre que no sea responsabilidad de los miembros designados por los trabajadores.
- Si no se aceptan por parte del empleador las solicitudes previstas para una negociación colectiva.
- Si no se produce una mediación. La falta de comparecencia del empleador en la audiencia fijada, se considera una simple negación de la base de hecho y de derecho de las reclamaciones.
- Si se notifica al empleador, dentro del plazo legal, que no hay respuesta a las demandas planteadas, o si la respuesta es negativa o adversa.

De la misma forma, constitucionalmente en la mayoría de las naciones de Latinoamérica destacan ciertas garantías durante el desarrollo de la huelga, entre las mismas se encuentran:

- Durante su realización, los trabajadores podrán permanecer en el lugar de trabajo y el trabajo no puede ser asumido por ningún trabajador alterno.

- Los trabajadores tienen derecho a percibir el salario íntegro correspondiente al tiempo de la huelga, salvo en los siguientes casos: decisión unánime del tribunal de conciliación y arbitraje; por el rechazo de todo el pliego de pretensiones señalado en la sentencia o si se declara una huelga fuera de los escenarios permitidos por la ley.
- Una vez terminada la huelga, todos los trabajadores se reincorporarán al trabajo y tendrán una garantía de estabilidad por un tiempo determinado (casi siempre por un año) la cual se considerará parte de los acuerdos tomados, aunque no se establezca manifiestamente. En este sentido, una relación laboral solo podrá terminarse previa solicitud y consentimiento. Quedan excluidos los casos donde se producen las huelgas consideradas como ilegales.

Asimismo, la terminación de una huelga tiene sus consideraciones legales, las cuales, aunque varían de una Constitución a otra, al igual que en los códigos de trabajo, regularmente son:

- Por acuerdo directo entre empleadores y empleados.
- Por conciliación entre el consejo de trabajadores o a una comisión especial previamente elegida para ese propósito y el tribunal de conciliación y arbitraje.
- Arbitraje desarrolladas por un comité designado por las partes.
- Por ejecución de sentencia.

En el caso de la declaración de huelga en empresas públicas ecuatorianas, Robalino (2015), especifica lo siguiente:

En las empresas y organismos del sector público, definidos en el artículo 383 de la Ley Orgánica de Administración y Control Financiero, el Banco Central, el Banco Nacional de Fomento y las empresas que por su propia naturaleza requieran atención rutinaria, tales como servicios médicos o de asistencia social, energía eléctrica, agua potable, servicios financieros, transporte, vivienda, agricultura, distribución de alimentos y combustibles, etc., solo podrá ser suspendido de

sus funciones veinte días después de la declaración de la huelga, a partir de la fecha de su notificación al empleador.

- Para satisfacer las necesidades esenciales de los usuarios y proteger las instalaciones, bienes y activos de la empresa, las dependencias deberán acordar la forma de prestar los servicios mínimos, con permanencia en por lo menos veinte por ciento de los trabajadores, durante el desarrollo de la huelga.
- De no llegarse a un acuerdo, el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General del Trabajo, podrá solicitar la cesión inmediata del local y la reanudación de las labores y en su caso, se tendrá en cuenta la sustitución del personal de ser necesario.
- El trabajador que se niegue a prestar servicios no será indemnizado por los días no trabajados, sin perjuicio de los que correspondan en caso de ser aprobado.
- La pérdida de la vida y la propiedad causada por la cesación ilegal del trabajo, será responsabilidad del trabajador.

Dentro del derecho latinoamericano, solo tiene cabida la huelga profesional, con distribuciones restrictivas y abundancia de costos, lo que en función de su régimen jurídico pueden clasificarse como huelga existente, inexistente, lícitas, ilícitas, justificadas y por solidaridad:

- Huelga existente: se le denomina no a la que moviliza obreros, sino al trámite procesal que, para operar la interrupción temporal de las labores, reúne los requisitos de forma, contenido y que la ley permite, expresamente para el inicio de la huelga.
- Huelga inexistente: con este nombre se nombra a la huelga que se inicia sin cubrir parcial, total o completa los requisitos de forma, contenido y que la ley permite expresamente.
- Huelga lícita: se nombra a este tipo de huelga cuando la misma tenga como propósito conseguir la armonía y equilibrio entre

los factores productivos, los derechos del trabajador y los del capital.

- Huelga ilícita: es considerada aquella huelga que se planifica e inicia por la mayoría de los trabajadores de una organización por dos supuestos; si se desarrolla a través de actos violentos contra las propiedades o persona del empleador o sus representantes o si la misma comienza paralizando las labores productivas o de servicio dependientes del gobierno en caso de que el país se encontrara en guerra.
- Huelga justificada: es aquella que se planifica e inicia a partir de motivos totalmente imputables al empleador.
- Huelga solidaria: este tipo de huelga tiene por objeto, solidarizarse con huelgas legales declaradas por trabajadores de otras empresas.

Puede afirmarse que, en la actualidad, la lucha obrera como expresión del sentir popular, se mantiene latente tal y como siglos atrás debido a la necesidad de hacer reclamos de justicia laboral y social independientemente a los cambios ocurridos en la cultura del obrero, el cual representa a una enorme población que muchas veces, y sobre todo en los países de América Latina, padece, sufre y depende de su labor diaria, honesta y sensible.

El derecho a huelga de los trabajadores latinoamericanos

Al tomar en cuenta la definición que ofrece sobre delito, este lo conceptualiza como cualquier acción que sea realizada contraria a la ley y que conlleva un castigo o sanción. Etimológicamente el término delito, que deriva del latín delictum, se vincula directamente con cualquier hecho doloso y antijurídico que se castiga con una pena.

Desde el punto de vista histórico, el derecho a huelga de los trabajadores fue una acción muy difícil de reconocer desde el punto jurídico y se convirtió en una lucha tenaz en sacrificios, condenas y sangre de muchos años para poder alcanzar los logros que en la materia actualmente existen en la mayoría de los países en los que se ha convertido no solo en un derecho colectivo sino hasta constitucional reconocido por la Declaración Universal de los

Derechos Humanos (1948), protegidos por el Pacto de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1971) y ratificado por los principios de la Organización Internacional del Trabajo (2000).

En Latinoamérica, la historia recoge una amplia y larga tradición de lucha proletaria por conquistar derechos laborales a costa de sufrir fuertes represiones y gestiones para neutralizar a los disímiles movimientos obreros surgidos en las diferentes épocas vividas desde que se alcanzó la independencia de las metrópolis europeas.

No fue hasta los inicios del siglo XX cuando se pudieron reconocer con el desarrollo económico, político y social de las antiguas colonias latinoamericanas, los principios fundamentales de los trabajadores como colectivos encargados de producir la riqueza nacional y entre los que se pueden mencionar el derecho a organizarse y a reclamar mejoras en sus condiciones de trabajo, dignos salarios y disminución de las horas laborables semanales.

Desde el punto de vista estructural, apunta Barreto (2020), el derecho a huelga y la negociación colectiva forman parte indisoluble de la base sobre la que se sustentan los derechos colectivos del trabajo en América Latina, tal como lo comprendieron autores como Mario de la Cueva y Oscar Ermida Uriarte. Ambos han considerado siempre que el derecho de huelga y la negociación colectiva son inseparables de los sindicatos. Ninguna de estos tres componentes puede omitirse en todo momento, sin violar los valores fundamentales contenidos en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998).

La doctrina de la OIT (2018), que se deriva de las opiniones de sus órganos de control, establece con mucha precisión que el derecho a huelga y la celebración de convenios colectivos no pueden estar sujetos a ninguna restricción. Específicamente plantea lo siguiente:

En base al principio del derecho a huelga, la negociación colectiva libre y voluntaria, establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 98, la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, dicho nivel no debería ser impuesto en

virtud de la legislación, de una decisión de la autoridad administrativa o de una jurisprudencia de la autoridad administrativa del trabajo (OIT, 2018).

Según lo expuesto respecto al derecho a huelga, específicamente en la actualidad de los países latinoamericanos, toda celebración de un contrato colectivo de trabajo debería exigir una actitud favorable de parte del Estado, ya que según los estándares internacionales, el mismo se encuentra obligado a promover tanto el trabajo fiscal como el privado y de forma colectiva como individual, por lo que cualquier tipo de financiación dirigida a lograr una relación laboral estable entre empresarios y obreros o empleados incluiría una categoría laboral que se pudiera nombrar afiliación legal, ampliando significativamente la escala de titulares de estos derechos. Sin embargo, en muchas ocasiones las acciones de los gobiernos pueden restringir la negociación a nivel de organización empresarial al dificultar o negar incentivos para una negociación, reduciendo las posibilidades de que se decrete la huelga.

Actualmente, en casi todos los países de Latinoamérica (excepto Cuba, Venezuela y Nicaragua), el derecho a huelga se ha convertido no solo en un derecho laboral, sino que se permite, tanto a trabajadores como a empleadores, organizarse para resguardar sus intereses económicos, y luchar por resguardar también las libertades civiles ya alcanzadas como como son el derecho a la vida, a la integridad, a la seguridad y a la libertad colectiva e individual.

El derecho a huelga de los trabajadores ecuatorianos

El 19 de octubre de 1922 es considerada en la historia del Ecuador como la fecha en la que los trabajadores ferroviarios del cantón de Durán, en la provincia del Guayas, comenzaron la primera huelga laboral con el propósito de mejorar sus salarios y las condiciones de trabajo. A pesar de ser reprimida, resultó en una victoria significativa por los logros alcanzados para los obreros de ese sector. Esa victoria fue el motivo que llevó a los trabajadores guayaquileños de otras espacios de la ciudad (transportistas, eléctricos y de los astilleros entre otros) a concentrarse en las áreas del puerto y comenzar lo que se ha llamado, la primera huelga general, cuya fecha de inicio se marca

el 15 de noviembre de 1922 y donde se protagonizó una de las mayores masacres realizadas contra la clase obrera nacional al generarse una cifra cercana a las mil muertes.

En cuanto a los derechos de los trabajadores incluidos en la legislación, según lo estipulado por la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su Artículo 23 se estipula que:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (ONU, 2022).

De acuerdo con el artículo anterior, para los países que han firmado la citada Declaración, en el que se incluye al Ecuador, cualquier accionar que no cumpla con los cuatro puntos que constan en el mismo, dentro del ámbito laboral, puede ser considerado como violatorio de los derechos humanos y por tanto como una justificación para realizar las reclamaciones a los organismos o instituciones correspondientes. En el Artículo 35 de la Constitución de la República (2008), se resalta que:

El trabajo es derecho y deber social. Gozará de la protección del Estado, que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, Art. 35).

Artículo que a la vez desde, el punto de vista legal, respalda el contenido del Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), siendo ambos amparados paralelamente por el Código del Trabajo (2012), en el que se apunta que "Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario" (Artículo 4). Completándose la disposición legal con el derecho a ejercer la huelga en caso de violaciones a

los artículos descritos cuando en la Constitución de la República (2008), en su Artículo 326 numeral 14:

Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, Art. 326 numeral 14).

De tal manera puede concluirse que, desde el punto de vista jurídico, en Ecuador, los derechos de libertad de asociación, negociación colectiva, sindicatos y huelga, son reconocidos por tratados y convenios internacionales de las Naciones Unidas y la OIT, así como por la Constitución de la República y las leyes y códigos derivados lo que significa que no existe teóricamente ningún impedimento legal para que se desarrollen actividades relacionadas con los mismos.

No obstante, la existencia de los aspectos legales que protegen el derecho a huelga en el Ecuador, al parecer también se ha encontrado otros, también aprobados, los cuales de cierta manera contradicen a los primeros, así como otros que lo consideran como un delito y que incluso lo sancionan. Es el caso en la Constitución de la República, del numeral 15 del Artículo 326 que señala:

Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción de hidrocarburos, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, Art. 326).

Como se observa en el artículo anterior, la misma Constitución establece límites al derecho a huelga en cuanto instituciones y empresas vinculadas con los servicios públicos, recalando que la ley será la que determine los límites para asegurar el funcionamiento de los mismos. El Artículo 515 del Código del Trabajo se refiere a la limitación del derecho a huelga en cuanto a empresas e instituciones pertenecientes al sector público:

Declaración de huelga en las instituciones y empresas que prestan servicios de interés social o público. - En las empresas e instituciones del Sector Público, determinadas en el artículo 118 de la Constitución Política de la República, Banco Central del Ecuador y Banco Nacional de Fomento, sólo podrán suspender las labores, veinte días después de declarada la huelga. Igual plazo deberá mediar entre la declaratoria de huelga y la suspensión de labores, en las empresas de energía eléctrica, agua potable, distribución de gas, combustibles, hotelería, bancos privados, asociaciones de ahorro y crédito para la vivienda y entidades financieras, transportes, provisión de artículos alimenticios, hospitales, clínicas, asilos y, en general, de los servicios de salubridad y de asistencia social, empresas ganaderas, agropecuarias y agrícolas, dedicadas a actividades que por su naturaleza demandan cuidados permanentes. El plazo de veinte días empezará a contarse a partir de la fecha de notificación al empleador, con la declaratoria de huelga (Código del Trabajo, 2012, Artículo 515).

En el artículo citado se cumple lo indicado a su vez en el Artículo 326 de la Constitución de la República en cuanto a las empresas y organismo en los que se limita ese derecho, con el objetivo de impedir la paralización de los servicios públicos o cualquier actividad considerada de importancia vital para el desarrollo diario de la sociedad. De los artículos relacionados con la temática tratada hasta ahora revisados, este último, desde el punto de vista del desenvolvimiento normal de la sociedad, puede afirmarse que es significativo, pues con su observancia y aplicación legalmente se respalda la garantía constitucional de que no falten para el pueblo la prestación de los servicios básicos.

Ahora bien, al estudiar el Código Orgánico Integral Penal (2018), se puede interpretar que además de limitarse el derecho a huelga, también es considerado como un delito de impedimento cuando en su Artículo 262 se resalta en cuanto a la paralización del servicio de combustible que:

La persona que paralice o suspenda de manera injustificada el servicio público de expendio o distribución de hidrocarburos o sus derivados, incluido el gas licuado de petróleo y biocombustibles,

será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a un año (COIP, 2018, Artículo 262).

Ciertamente una contradicción legal en cuanto a los derechos y libertades a huelga y la limitación que se presenta a ambos derechos, desde el punto de vista penal, con la imposibilidad de detener o paralizar cualquier actividad vinculada con la distribución y venta de combustibles. Mientras que en el Artículo 346 de ese mismo Código, se pone de manifiesto de forma clara y concisa en cuanto a la paralización de un servicio público que:

La persona que impida, entorpezca o paralice la normal prestación de un servicio público o se resista violentamente al restablecimiento del mismo; o, se tome por fuerza un edificio o instalación pública, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años (COIP, 2018, Artículo 346).

Lo que significa que, para los servicios públicos, no solo existe solo una limitación del derecho a huelga, sino que además se establece un delito de impedimento sancionado hasta con varios años de cárcel.

Según expresan Tamariz et. al. (2019), aunque los derechos laborales reconocidos internacional y nacionalmente se encuentran plenamente reconocidos en la legislación ecuatoriana, no ocurre lo mismo con el específico llamado derecho a huelga como un elemento fundamental y eficaz para el reclamo de los mismos, pues de forma estricta para los trabajadores que laboran en el sector público continúa limitado no solo constitucional y legalmente, sino que hasta es considerado como un delito sancionable con pena de cárcel entre uno y tres años.

Pero, ¿cuál es la definición dada al sector público?, al consultar la enciclopedia digital Economipedia (2022), la misma lo define como "el conjunto de organismos e instituciones que son manejados directa o indirectamente por el Estado" (web). Y lo amplía explicando que el sector público personaliza a la propiedad pública o colectiva de la sociedad y se representa por el Estado mediante organizaciones, instituciones y empresas con la totalidad o solo una parte de su capital de umbral estatal.

En las conclusiones del artículo publicado por Alfie (2018), la autora concluye que el conflicto entre

derechos laborales e intereses patronales es producto de dos evidencias totalmente opuestas: por un lado, la acumulación y maximización de la rentabilidad del capital, y por el otro, el elevado nivel de protección y seguridad a los trabajadores al que según su criterio se ha llegado. Si bien los apremios de la clase obrera y las protestas que se realizan por sus incumplimientos tienen una consecuencia innegable desde el punto de vista social, pues el trabajo es el gran ordenador de la comunidad; desde una visión jurídica, los profesionales del Derecho deben tener mucho cuidado al juzgar los efectos de su actuación, por lo que aconsejan un mayor rigor argumentativo en cualquier planteamiento que se exponga, si se tiene en cuenta que el ejercicio del derecho a huelga, en ningún caso constituirá una actividad ilegal ni no dará lugar a responsabilidad establecida o extracontractual ni a sanción alguna.

Para Faundes y Díaz (2020), en su examen de proporcionalidad entre la huelga de hambre de personas privadas de la libertad y de su alimentación forzada a la luz de la jurisprudencia, este tipo de huelga tan específico, basados en su investigación efectuada manifiestan que, si la misma es fundamentada en derechos constitucionales a la vida, quien la realiza también tiene derecho a vivir dignamente en el concepto integral del término libertad, ante el cual una persona tiene todo el derecho de elección entre vivir o morir, y citando el deber de diligencia de la fuerza del Estado, interrumpir este deseo contra la voluntad del reclamante, utilizando la justificación de mantener su integridad física y biológica, deben ser solo los tribunales de justicia los encargados de autorizar cualquier tipo de medida de resguardo y establecer pautas que enmarquen las diferentes medidas de cuidado a las que sean sometidas, teniendo en cuenta siempre el respeto total a su integridad, a su libertad y al derecho de disfrutar de una vida digna.

En su análisis sobre otro tipo de huelga, en esta oportunidad la política, Goldstein (2019), expone que, al ser esta reconocida constitucionalmente como un derecho social esencial, y al mismo tiempo ser aceptada como un significativo medio de lucha reivindicativa, siempre y cuando sea pacífica, y no existan intenciones de quebrantar la libertad de ejercicio de las instituciones democráticas o lesionen los derechos subjetivos constitucionalmente consagrados, la misma no debería ser coartada.

Sin embargo y objetando algunos aspectos señalados por los autores anteriormente estudiados, Tortora (2020), plantea que las limitaciones a los derechos esenciales se encuentran perfectamente relacionados con una debida protección de cualquier ser humano y que son instrumentos que sirven para su defensa. No obstante, manifiesta el autor, para que cualquier limitación a los derechos fundamentales sea legítima, la misma deberá cumplir con una serie de circunstancias muy específicas.

Ante todo, deberá ser concebida por quienes tengan la competencia debida, aspecto a ser solucionado en el plano constitucional; en segundo lugar, tiene que cumplir obligatoriamente con los cánones legales establecidos por los derechos humanos como derecho internacional, cuyas normas para este punto son muy claras, y por último, toda limitación a un derecho fundamental tiene que respetar el contenido elemental de ese derecho, así como estar plenamente justificada y aplicada de manera proporcional.

En el trabajo publicado por Fernández (2018), se recogen algunas conclusiones las cuales deben ser consideradas también. Este autor opina que la mejor manera de solucionar el conflicto entre el derecho a huelga y su limitación o impedimento se encuentra reflejado en el mismo origen del derecho al trabajo, pues este nació con el propósito de reducir, restringir o en todo caso actuar sobre el gran poder que ejerce el patrón o empleador sobre el empleado, lo que quiere decir que se trata de un derecho legítimamente focalizado sobre un ser humano que labora en función de producir un bien o un servicio para la comunidad.

■ Conclusiones

A partir de la información y documentos consultados, sobre las huelgas desarrolladas en Ecuador en los últimos años y en las etapas y períodos de gobiernos estudiados, así como luego de efectuar una valoración crítica sobre las posibles causas y efectos, se puede concluir que en el país:

El derecho a huelga es un beneficio de los trabajadores, integralmente aceptado en Ecuador como un derecho internacional, constitucional y humano al igual que la libertad de sindicalizarse y asociarse; los derechos a la vida, a la educación,

a la salud y a la seguridad también son derechos humanos aprobados en la esfera internacional y constitucional del país, al contrastar legalmente el derecho a huelga con los derechos a la vida, a la educación, a la salud y a la seguridad y con el delito de impedimento o limitación del derecho a huelga, se observa evidentemente que los mismos se encuentran confrontados.

El derecho a la vida, a la educación, a la salud y a la seguridad se encuentran, si se consideran estos derechos directamente vinculados con la dignidad del humana, por encima de todos los demás y deben ser considerados supremos. Ningún otro puede estar considerado por encima de ellos, por lo que el Ecuador, como Estado de derecho y justicia social, tiene que encontrar los elementos competentes para concertar el conflicto de intereses presente entre ellos.

Referencias

- Alfie, Ana Clara (2018). *Conflicto y derecho de huelga: reflexiones a partir del caso argentino*. *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, Núm. 15, Julio-diciembre, 2012, Pp. 3-33. Universidad Nacional Autónoma De México, Distrito Federal, México.
- Asamblea Nacional Constituyente (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449. https://www.oas.org/Juridico/Pdfs/Mesicic4_Ecu_Const.Pdf
- Barreto Hugo (2020). *El derecho a la negociación colectiva en América Latina*. OIT. https://www.ilo.org/Santiago/Publicaciones/Reflexiones-Trabajo/WCMS_734202/Lang--Es/Index.Htm
- Borrell Navarro Miguel (1996). *Análisis práctico y jurisprudencia del derecho mexicano del trabajo*. Editorial Sista, S.A. De C.V. ISBN 9686816003. 7ma Edición
- Cabanelas De Torres Guillermo (2005). *Diccionario Jurídico Elemental*. Carlos Felipe Law Firma. <https://Fc-Abogados.Com/Es/Diccionario-Juridico-Elemental-Guillermo-Cabanelas-De-Torres-Edicion-2006/>
- Código Orgánico Integral Penal (COIP, 2014). Registro Oficial No. 180 de 2014. https://Tbinternet.Ohchr.Org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/EQU/INT_CEDAW_ARL_ECU_18950_S.Pdf
- Econopedia (2022). Enciclopedia digital de Economía. <https://economipedia.com/>
- Faundes Peñafiel, Juan Jorge; Díaz García, L. Iván (2020). *Examen de proporcionalidad de la huelga de hambre de personas privadas de libertad y de su alimentación forzada a la luz de la jurisprudencia*. *Estudios Constitucionales*, 12(2), pp. 137-186. Centro de Estudios Constitucionales de Chile, Santiago, Chile
- Fernández Brignoni, H. (2018). *La huelga: ¿Un derecho fundamental en crisis?* *Revista de la Facultad de Derecho*, (31)1, 143-155, PDF.
- Goldstein, E. (2019). *La huelga política. Análisis de su viabilidad en el ordenamiento jurídico*. En la República Oriental del Uruguay. *Revista De La Facultad De Derecho*, (36)1, 81-99, PDF
- Goldstein, M. (2013). *Diccionario jurídico*, Consultor magno. Buenos Aires: Circulo Latino Austral S.A.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1948). Declaración universal de los Derechos Humanos, PDF. https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- Organización de Naciones Unidas (ONU, 2022). Declaración Universal de Derechos Humanos <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016). La libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva. <https://www.ilo.org/Global/Topics/Dw4sd/Themes/Freedom-Of-Association/Lang--Es/Index.Htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. <https://www.ilo.org/Declaration/Info/Lang--Es/Index.Htm>
- Pacto de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1971). Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Peñafiel, J. J., Díaz García, L. I. (2020). *Examen de proporcionalidad de la huelga de hambre de personas privadas de libertad y de su alimentación forzada a la*

luz de la jurisprudencia. Estudios Constitucionales, (12)2, 137-186, PDF.

Registro Oficial Suplemento 167 (2005). Código del Trabajo: última modificación 26 de septiembre 2012, ODF. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Registro Oficial Suplemento 449 (2008). Constitución de la República del Ecuador: última modificación 13 de julio de 2011. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Robalino Marcelo (2015). La huelga. Derechoecuador.Com. <https://Derechoecuador.Com/La-Huelga/>

Spíndola Zago Octavio, Cossío José Ramón, Mijangos Pablo Y Pani Erika (2022). *Derecho y cambio social en la historia*. Ciudad de México, El Colegio de México, 2019, 323 Pp. ISBN 978-607-628-510-7. Historia Mexicana, LXXI (4), 1890-1898 <https://www.Redalyc.Org/Articulo.Oa?Id=60070212022>

Tamariz Aguilar María De Lourdes, Sacta Caguana Rommel Armando, Zabala Romero Diego Andrés Y Sánchez Sacoto Jessica Karina (2019). *La huelga en el sector público ecuatoriano*. Revista IURIS, (17)2, Bianaual. <https://Publicaciones.Ucuencia.Edu.Ec/Ojs/Index.Php/Iuris/Article/Download/2958/2040/949>

Tortora Aravena, H. (2020). *Las limitaciones a los derechos fundamentales*. Estudios Constitucionales, (8) 2, 167-200, PDF.