

LA HUELGA EN EL SECTOR PÚBLICO ECUATORIANO

THE STRIKE IN THE PUBLIC SECTOR

María de Lourdes Tamariz Aguilar
Romel Armando Sacta Caguana
Diego Andrés Zabala Romero
Jessica Karina Sánchez Sacoto¹
sucatamariz@hotmail.com

Recibido: 24/09/2018

Aceptado: 15/03/2019

Resumen:

Con este artículo pretendemos mostrar desde el punto de vista legal, constitucional y de Derechos Humanos el alcance de la prohibición al derecho a la huelga de los trabajadores del sector público ecuatoriano, problema jurídico que surgió a raíz de las reformas y enmiendas constitucionales y legales, mediante las cuales el Estado lo restringió en el sector público, ocasionando su limitación y prácticamente anulación. Por un lado, se ven inmersos los derechos colectivos de los trabajadores del sector público como el derecho de asociación, negociación colectiva, libertad sindical y el derecho a la huelga como parte sustancial de los mismos, los cuales se encuentran reconocidos en Tratados y Pactos Internacionales de Derechos Humanos y en los convenios de la OIT y, por otro, nos encontramos frente a los principios y derechos fundamentales de todo ser humano a no ser privado por ningún motivo al acceso a los servicios esenciales.

Palabras clave:

Huelga en el sector público, suspensión de servicios esenciales, paralización, conflicto de intereses y derechos colectivos vs intereses y derechos particulares.

Abstract:

With this article we intend to show from the legal, constitutional and human rights point of view the scope of the ban on the right to strike of workers in the Ecuadorian public sector, a legal problem that arose as a result of constitutional and legal reforms and amendments, through which the

¹ Estudiantes de Posgrado, Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad de Cuenca.

State restricted it in the public sector, causing its limitation and practically nullification. On the one hand, the collective rights of workers in the public sector are immersed, such as the right of association, collective bargaining, freedom of association and the right to strike as a substantial part of them, recognized in International Human Rights Treaties and Covenants, in the conventions of the ILO and, on the other hand, we are faced with the fundamental principles and rights of every human being, without being deprived for any reason of access to essential services.

Keywords:

Strike in the public sector, suspension of essential services, paralysis, conflict of interests and collective rights vs. interests and particular rights.

1.- Planteamiento del problema

Para comprender el alcance y la magnitud de este problema jurídico, es necesario sintetizar su análisis en un conflicto de derechos e intereses. Hace pocos años atrás, el Estado ecuatoriano restringió el derecho a la huelga en el sector público mediante reformas y enmiendas constitucionales, ocasionando la limitación y prácticamente anulación del mismo, más todavía, a raíz de la prohibición expresa y sancionatoria del Código Orgánico Integral Penal, que prohíbe la paralización de servicios públicos tipificado con un delito. Por lo tanto, por un lado, se ven inmersos los derechos colectivos de los trabajadores del sector público, como el derecho de asociación, negociación colectiva, libertad sindical y el derecho a la huelga como parte sustancial de los mismos y, por otro, nos encontramos frente a los principios fundamentales de todo ser humano a no ser privado por ningún motivo al acceso de salud, educación, seguridad, es decir los considerados por la doctrina, como servicios esenciales. Bajo estos presupuestos, no queda duda que nos encontramos frente a una franca lucha de intereses y derechos.

Si bien los derechos de asociación y libertad sindical no son los problemas directamente discutidos, deben ser tocados brevemente en este ensayo puesto que, incluso, no existiría un verdadero y efectivo derecho a la libertad sindical y negociación colectiva si no existe el derecho a la huelga como el arma y mecanismo de presión idóneo para hacer valer estos derechos.

La huelga, es parte esencial de los derechos y libertades sindicales y a su vez, se encuentra reconocida como un derecho laboral en el Ecuador. (Art. 326 #14, CRE, 2018), sin embargo, es la misma Constitución la que establece más adelante su restricción al prohibir la paralización de servicios públicos. (Art.326#15, CRE, 2018). Por su lado, en los Tratados y Pactos Internacionales de Derechos Humanos y los convenios de la OIT, se reconocen los derechos colectivos de los trabajadores, sin distinción ni discriminación, tanto para los empleados del sector privado como para los que laboran en el sector público de manera general y solo como excepción permiten su limitación en circunstancias muy puntuales.

La OIT surgió bajo el firme propósito y convicción de garantizar la paz mediante la justicia social, por lo tanto, la inobservancia de estos principios consagrados en Tratados y Convenios Internacionales, ocasionaría que el objetivo primordial de su creación resulte letra muerta, inaplicable a los fines perseguidos. Entre estos fines, se apunta a garantizar la libertad de sindicación de los trabajadores y si bien es cierto que, ningún convenio o tratado internacional hace alusión directa al derecho a la huelga, han sido los propios órganos de la OIT y de aplicación de los convenios, los que han reconocido este derecho para equiparar en igualdad las condiciones de los trabajadores, siempre apuntando hacia estos objetivos generales de paz y seguridad social.

El Ecuador ha ratificado muchos de estos Tratados y Convenios Internacionales que lo vinculan directamente con esta normativa, por lo que, es indiscutible que su incumplimiento acarrearía consecuencias internacionales. Este ensayo, pretende demostrar desde el punto de vista legal, constitucional y de derechos humanos el alcance de la prohibición al derecho a la huelga de los trabajadores del sector público ecuatoriano. Mediante diversas opiniones doctrinarias y de tratadistas, tanto a favor como en contra, analizaremos esta problemática, junto con las recomendaciones y observaciones dadas por organismos internacionales. Finalmente, aportaremos con nuestro criterio sobre esta institución y los postulados que motivaron su implementación en el Ecuador.

2.- Justificación del problema

Es menester referirnos a la contextualización histórica y teórica del Estado. Partiendo de ser en un inicio un Estado liberal, con una leve intervención caracterizada por controlar el orden interno, la justicia y la seguridad externa, como un ente no interventor, para posteriormente, convertirse en un Estado de Bienestar, con una ratio de acción mucho más participativa en búsqueda de la tutela, garantía y cumplimiento de los derechos fundamentales de los individuos, que se reorienta hacia una prestación de servicios públicos encaminados a satisfacer sus necesidades primordiales. (Jaramillo, F, 2001)

A esto se suma más adelante, el reconocimiento de garantías y principios propios del neo constitucionalismo moderno que fueron definiendo diversos paradigmas impregnados de principios supremos, inalienables, innatos a la condición misma de los seres humanos en su calidad de tal y se logró afianzar un Estado regido y enmarcado bajo esta nueva visión. Este nuevo Estado Constitucional de Derechos y Justicia, es eminentemente protector y guardián de este sinnúmero de derechos esenciales, por lo que resulta ineludible analizar e interpretar cualquier área legal con directa e inmediata relación a la misma, pues solo así, se podrá alcanzar su verdadera comprensión y entendimiento. (Ferragoli, 2001)

Si nos remontamos a la historia del Ecuador y su realidad en épocas pasadas, se observa que la paralización de los servicios públicos era pan de cada día. Si bien, el derecho colectivo laboral de sindicalización era el que permitía la posibilidad de huelga a los trabajadores del sector público en defensa de sus intereses, como mecanismo para la reclamación cuando sus derechos han sido menoscabados y lógicamente cumplidas las condiciones establecidas en la ley para que sea considerada huelga legal y justa, muchos de los servicios que prestaban estos trabajadores son de inmediato cumplimiento y su interrupción atentaba frontalmente contra el derecho de los demás miembros de la sociedad en general o un grupo de ella, dejándolos desprotegidos

con la suspensión de dichas actividades esenciales, por lo que resulta evidente el conflicto de derechos en juego.

Explicación y análisis del conflicto de intereses-normas

El origen del término *huelga* deriva del verbo *holgar* que proviene del latín *follicare* que significa resoplar, respirar, jadear, estar en ocio. De este significado se desprende, que antiguamente las huelgas eran resoplos, descansos, interrupciones a las actividades. Más adelante, se define a la huelga como un hecho voluntario nacido de una determinada situación social, concretamente estar en huelga significaba sustancialmente abstenerse del trabajo. (Jaramillo F, 2001)

Los conflictos colectivos de trabajo han tenido su génesis en la injusta distribución de la riqueza. En Francia, se dictó la ley de CHAPELIER con la finalidad de prohibir la reunión y asociación. Salvo contadas excepciones, hasta finales del siglo XIX la huelga era considerada una actividad ilícita y criminal y solo después de mediados y fines del siglo XX se convirtió y consagró en un derecho fundamental, reconocido ya en la mayoría de los países. (Mosquera, M, 1999)

En el siglo XIX no se pudo considerar verdaderamente el derecho a la huelga por las concepciones propias de la doctrina individualista y liberal, pero más adelante con los avances en torno a derechos en las sociedades, se dio cabida y reconocimiento a los derechos, no solo a los individuales, sino también al derecho de los grupos de personas abriéndose paso al nuevo fundamento esencial de las huelgas que era la defensa de los derechos e intereses colectivos de los participantes. Así, nace la huelga como un mecanismo eficaz de presión en contra de los empleadores que no estuvieren abiertos a las negociaciones colectivas a favor de sus obreros y solo de esta manera, se podrían hacer efectivos los derechos sindicales y los de negociación colectiva. (Piedra Orama, M, 1991)

Una vez que los ordenamientos jurídicos empezaron a contemplar la huelga como parte esencial de los derechos de sindicación, nació la necesidad de regularla en el plano positivo para que los Estados adecúen y garanticen este derecho y se eviten excesos. El tratadista mexicano Mario de la Cueva señala que la huelga es el derecho natural de todo ser humano a no trabajar sin su consentimiento. (Jaramillo F, 2001)

Tuvieron que pasar muchos años para que se alcance dicha condición y se logre dar paso a su reconocimiento como un derecho individual propio del trabajador pero con una serie de restricciones y únicamente, hace algunos años atrás, por fin pudo convertirse en un derecho colectivo incluso reconocido no solamente en la ley, sino como un derecho constitucional y como

una parte sustancial de los derechos de sindicación y negociación colectiva por parte de los organismos internacionales. En el ámbito internacional este derecho se encuentra reconocido en el Pacto de Derechos Económicos, Culturales y Sociales de las Naciones Unidas 1966 y amparado más adelante por los órganos de control de la OIT principalmente el de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Por su lado, según la doctrina, se consideran necesidades esenciales aquellas que resultan indispensables para vivir en un estado de salud plena. Si bien se dice, las necesidades humanas son infinitas, estas necesidades consideradas esenciales están directamente relacionadas con las derechos fundamentales de todo ser humano por su condición de tal, así la subsistencia (salud, alimentación, etc.), protección (sistemas de seguridad y prevención, vivienda, etc.), afecto (familia, amistades, privacidad, etc.) entendimiento (educación, comunicación, etc.), participación (derechos, responsabilidades, trabajo, etc.), ocio (juegos, espectáculos) creación (habilidades, destrezas), identidad (grupos de referencia, sexualidad, valores), libertad (igualdad de derechos). (Goerlich, J,2015)

Por lo tanto, es de lógico entendimiento que dichas necesidades esenciales, estén ligadas directamente con la dignidad humana y de aquí la importancia esencial para su tutela y protección.

No se puede dejar de anotar la importancia que tiene un reconocimiento expreso del derecho eminentemente justo a la huelga como parte de la libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores. Ha sido precisamente gracias a todas estas revueltas y luchas sindicales, que por fin, a lo largo de un proceso lento en la historia, se ha logrado reconocer los derechos de la clase trabajadora, por lo tanto, un desconocimiento o limitación del mismo, es incuestionable que constituiría un retroceso y una precarización de los derechos que con tanto esfuerzo lograron conseguir.

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano encontramos una definición de huelga en los Art. 467 y siguientes del Código de Trabajo, los cuales señalan que la huelga es la suspensión colectiva de trabajo por parte de los trabajadores colegiados. Si bien es cierto que la huelga es un derecho de los trabajadores; para ser considerada como tal, se deben cumplir ciertos requisitos, caso contrario, se estaría hablando de huelga ilegal. El mismo cuerpo legal, señala que la huelga solo podrá efectuarse por el comité de empresa de existir el mismo o por la mitad más uno de los trabajadores. De igual forma, regula las causales previstas para considerar a la huelga como legal, las que se encuentran establecidas en el Art. 497 del Código de Trabajo. (CT, 2017)

Con relación al problema que nos involucra, concerniente a la huelga en el sector público como antecedentes encontramos que, para precautelar el interés público, el Estado en su artículo 326 numeral 15 de la Constitución ecuatoriana del 2008, establece la prohibición de paralización de servicios

públicos entre ellos salud, educación, justicia, seguridad social, energía eléctrica, agua potable, transporte, bomberos, telecomunicaciones (CRE, 2018). Debemos correlacionar estos preceptos legales con la modificación en el Código Orgánico Integral Penal en sus artículos 262 y 346, que imponen entre sus consideraciones que, por las características y condiciones propias de los derechos ventilados y a su vez, por velar por la defensa de la seguridad jurídica y tutela de los derechos humanos fundamentales, se prohíbe la paralización de dichas instituciones, imponiendo que su incumplimiento será sancionado con pena privativa de libertad de 1 a 3 años. (COIP, 2018)

Tocaremos brevemente el problema suscitado a raíz de las enmiendas constitucionales del 21 de diciembre de 2015, entre las cuales, se modificaron temas relativos al derecho laboral colectivo, a través de la disposición transitoria 653, la cual imponía que, de ahora en adelante, todos los nuevos trabajadores que ingresan a laborar al sector público serían considerados como servidores públicos y, si bien se decía “mantendrán sus derechos individuales y colectivos”, en líneas inferiores, se enfatizaba que “iban a estar sujetos a las disposiciones que regulan el sector público”, es decir, a todas las limitaciones que esta conlleva. A su vez, la enmienda al Art 326, # 16 parte final, garantizaba la contratación colectiva únicamente para el sector privado. (CRE, 2016)

El 1ro de agosto de 2018, la Corte Constitucional del Ecuador, declaró la inconstitucionalidad de las enmiendas – 653 diciembre de 2015-, y si bien, la declaratoria de inconstitucionalidad obedeció a defectos forma o procedimiento de cómo estas entraron a la vida jurídica, el resultado para el fin que persigue nuestro análisis resulta el mismo. A criterio de Doctor Pérez Loose, (2010) “La declaratoria de inconstitucional es la conclusión de que su vigencia, al final de un proceso interpretativo constitucional, debe suspenderse por encontrarse en oposición de la norma suprema”. Es decir, a partir de la declaratoria de inconstitucionalidad se suspenden sus efectos.

Por lo dicho, si bien los derechos colectivos en el sector público, como la negociación colectiva, libertad sindical y el contrato colectivo, se entenderían nuevamente reconocidos en el sector público ecuatoriano, no sucede lo mismo con el derecho a la huelga, como mecanismo de acción eficaz para el cumplimiento de los mismos, el cual continua restringido legal y constitucionalmente para el sector público.

Si bien no podemos negar que el trasfondo de estas reformas probablemente tuvo una connotación política, que pretendía y buscaba impedir y evitar desestabilizar al régimen de poder al mando, no se puede dejar de descartar los beneficios que en cierta medida aportaron las reformas, ojo -no las enmiendas que fueron declaradas inconstitucionales y que abiertamente atentaban contra la constitución-, nos referimos exclusivamente a las reformas relativas a la huelga en el sector público. La historia fue testigo y demostró que muchas veces, el derecho a la huelga fue abusado por los servidores pú-

blicos a sabiendas de que la prestación de sus servicios esenciales era de tal magnitud que con la sola paralización incluso muchas veces arbitraria, ilegal e injusta ocasionaba el lógico efecto directo que causa toda huelga, es decir, la presión hacia las autoridades estatales que se veían obligados a transar de alguna manera para solucionar el conflicto. Pero lo verdaderamente grave de esta situación, era la realidad de paralización de estos servicios básicos, elementales, directamente relacionados con derechos humanos a los que se veían abocados y vivían en el día a día los usuarios de la sociedad en general, más todavía de los de clase económicamente pobre, considerados incluso como una clase vulnerable por su condición y precisamente son quienes más requieren la prestación de dichos servicios. Por ello, como justificativos para esta reforma, primó en el Ecuador, la necesidad de proteger los derechos supremos que se encontraban en juego en la prestación de servicios esenciales suministrados por los servidores públicos.

Del mismo modo, podemos corroborar esta teoría sumando el criterio de algunos tratadistas que se inclinan por una defensa más legalista y de derecho. En sus criterios, realizan una distinción entre los derechos laborales del sector privado y las relaciones en el sector público. Manifiestan, que es indispensable realizar una diferenciación de los fines que persigue la una versus la otra. Primero, el derecho laboral es un derecho eminentemente social directamente encaminado a salvaguardar y proteger los derechos de la parte débil de la relación laboral que son los trabajadores, que por su propia condición de inferioridad económica en relación con los empleadores dueños de los medios de producción, necesitan un trato reforzado por normas legales y constitucionales para precautelar cualquier vulneración que atente contra sus derechos. (Ortiz, L, 2016)

Es lógico y adecuado que se haya implementado normas que garanticen sus derechos fundamentales con carácter de irrenunciables, intangibles, inembargables para de esta manera equiparar en cierta medida las condiciones entre ambas partes de la relación laboral. Si realizamos una comparación del derecho a la huelga, entre el ámbito privado y el público, observaremos que, el derecho a la huelga y demás derechos colectivos, emanados de la libertad sindical y libertad de asociación a través de los contratos colectivos tienen toda lógica, debido a que su finalidad esencial es encaminarse a la igualdad de derechos, no discriminación y protecciones laborales, todos inherentes a la dignidad misma del hombre, principios propios de visiones neo constitucionales. (Ibidem, 2016)

Por otro lado, en las relaciones laborales en el sector público su motivación y razón de ser, por el solo hecho de intervenir el Estado como ente prestador de servicios, es el brindar un servicio público a la sociedad, basado en los principios propios de la administración pública como son la calidad, eficacia, eficiencia, probidad, celeridad, imparcialidad, etc. (CRE, 2018). Es decir, los servidores y servidoras públicos cumplen el papel de intermediarios di-

rectos en calidad de representantes del Estado en la prestación de servicios a la colectividad y por características propias de los servicios que suministran lo fundamental en estas relaciones es la optimización y garantía de la prestación de servicios a los ciudadanos debido a que los mismos son en la mayoría de los casos, servicios encaminados a la satisfacción de necesidades primarias, primordiales y esenciales para una vida íntegra y digna. Por lo tanto, es elemental que entran en juego una serie de derechos considerados fundamentales en la prestación de servicios.

Partiendo de esta reflexión, en términos generales, no resultaría tan descabellado que el Estado ecuatoriano limite el goce de ciertos derechos individuales de los trabajadores como el de la huelga en el sector público, pero que si lo reconozca y permita dentro del sector privado. El derecho a la huelga en el sector público nos lleva a una situación directa de conflicto de derechos fundamentales, por un lado, el derecho a la huelga como parte esencial de la libertad de asociación y sindicación y por otro los derechos como la vida, la salud, la seguridad, la educación, etc, derechos, considerados todos como fundamentales, pero con la diferencia esencial e indiscutible de que los últimos son derechos que nacen para cubrir las necesidades de la colectividad, es decir tienen un carácter de interés general ya no solo particular.

Del mismo modo, si tomamos el famoso “juicio de ponderación de derechos” como elemento indispensable ligado a los parámetros neo constitucionales a los que apunta el Estado ecuatoriano, el resultado nos conduciría a inclinarnos por uno de estos dos derechos. La ponderación consiste en un método de interpretación constitucional dirigido hacia la resolución de conflictos surgidos entre principios constitucionales que poseen el mismo rango y que defienden intereses y derechos diferentes y oponibles, por lo que necesariamente tendrá que prevalecer uno sobre el otro dependiendo de las circunstancias. (Atienza, M, 2010) A criterio de Ferragoli se debe considerar como un derecho supremo y primordial al de la dignidad humana, pues, aparte de ser un atributo propio del hombre por su condición de tal, nos permite diferenciarnos de otros entes y cosas materiales y volvernos únicos e irremplazables. (Ferragoli, 2001). Por lo dicho, sí se podría pensar en una superioridad a favor de los derechos esenciales que se prestan a favor de la colectividad, por ser de interés público y por su vínculo más cercano con la vida y dignidad humana aunque esto implique poner en riesgo y restringir el otro.

Desde el punto de vista de la OIT.

La normativa internacional y los convenios y tratados de la OIT no tratan de manera expresa el derecho a la huelga. Si bien se ha analizado el tema por varias ocasiones por los miembros de la Conferencia Internacional del Trabajo, esto no ha dado origen a que se establezca normativa internacional al respec-

to. Esto no significa que la OIT no reconozca y tienda hacia el respeto, ejercicio y garantía a favor del mismo. En 1919, mediante el Tratado de Versalles se crea la OIT como organismo que buscaba la paz mediante la justicia social y se consagran, entre otros, el principio de libertad de asociación y libertad sindical, sin embargo, no se detallaba concretamente hasta donde esta expresión logra su cometido. Más adelante, interpretaciones dadas a estos principios, revelan su interdependencia y conexión entre el derecho de libertad sindical, libertad de asociación y los derechos de negociación colectiva. (Bellace, J, 2014)

Años más tarde, durante la segunda guerra mundial, regímenes totalitarios por sus propios ideales y postulados políticos, destruyeron masivamente a muchas de las sociedades civiles, y trataron de eliminar completamente las organizaciones laborales internas dentro de sus países. La OIT, se vio obligada a consagrar a la libertad de sindicación como un derecho consagrado en la declaración de Filadelfia de 1944, como uno de los principios fundamentales de la OIT, constituyendo por ende una obligación y un derecho que debe ser respetado y garantizado por todo miembro por el solo hecho de serlo, es decir, se entiende la aceptación formal de las obligaciones que emanan de este, por ser parte de los Estados miembros. (Ibídem, 2014)

El derecho a la huelga ha sido reconocido de manera indirecta por la OIT. *La Resolución de la Conferencia Internacional de Trabajo sobre la abolición de la legislación antisindical (1957)* ha reconocido de cierto modo el derecho a la huelga, estableciendo que, se debe instar a un reconocimiento normativo que asegure el ejercicio directo y pleno de los derechos sindicales con inclusión a la huelga como parte de estos, es decir, se considera a la huelga como parte de los derechos de libertad sindical inmersa en ellos como el mecanismo de presión necesario para hacer valer sus derechos. A su vez la *Resolución sobre Derechos Sindicales y su relación con las Libertades Civiles (1970)* estableció una serie de iniciativas que invitaban a considerar medidas para lograr el respeto pleno de los derechos universales de sindicación en un sentido más amplio, consagrando atención particular a la huelga. También este derecho ha sido reafirmado en varias resoluciones de las conferencias regionales y comisiones sectoriales de la OIT.

Si bien el Convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Conv. 87, 1948) y el Convenio sobre derechos de sindicación y negociación colectiva (Conv. 98, 1949), no mencionan directamente al derecho a la huelga, si se establece expresamente: “*el derecho que tienen los órganos colectivos de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción*” (Convenio 87, Art. 3) y establece como objeto de dichas organizaciones “*fomentar y defender los intereses de los trabajadores*” (Convenio 87, Art. 10). Es a raíz de la interpretación que realiza el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que se reconoce a la huelga como derecho fundamental de los trabajadores y de sus organizaciones.

Han sido varias las oportunidades en que se ha reunido la Comisión de aplicación de normas de la Conferencia Internacional de Trabajo y se ha discutido el derecho a la huelga, sin embargo, las opiniones de los grupos tripartitos de trabajadores, empleadores y gubernamentales no han sido coincidentes. Por un lado, el grupo de los trabajadores ha señalado que es necesario reconocer el derecho a la huelga como parte esencial de los derechos de sindicación y como el elemento indispensable para hacer valer sus derechos. Por su parte, los empleadores señalan que esta debe tener restricciones para que no atente contra otros derechos involucrados, a su vez, expresan que por no tener una normativa internacional propia, son los Estados los que deben en cada uno de sus ordenamientos internos regular la misma y establecer sus limitaciones. La parte gubernamental, se inclina por sostener que cada Estado debe gozar de su derecho de fijar las bases y establecer los límites para la aplicación de la misma debido a que, las recomendaciones y el análisis que realiza el comité de expertos y la comisión de libertad sindical no son de carácter obligatorio. (Bellace, J, 2014)

El Comité de Libertad Sindical estableció entre una de sus consideraciones, que existía un problema latente en varios países, específicamente relacionado con el tema de la huelga en el sector público y un aparente conflicto y antinomia de intereses y derechos. Como solución establecía reconocer y garantizar el derecho a la huelga como un mecanismo propio de las libertades sindicales y dejar solamente ciertas restricciones que en ningún caso sean atentatorias contra su esencia misma, ya sea prohibiéndolo solamente en actividades consideradas esenciales o brindando mecanismos a la par que cubran dichas necesidades. Los países han dejado claro que, si bien no niegan el derecho a la huelga, este no puede ser considerado como universal, global y sin restricciones, debido en gran medida, al vacío que surge por no disponer de un instrumento internacional específico que controle y regule directamente el tema y si bien las comisiones pueden dar criterios e interpretaciones, el único organismo que establece obligaciones vinculantes en el plano internacional, es la Corte. (OIT, 1996).

El Comité de Libertad Sindical ha establecido los elementos básicos o principios que derivan de este derecho, encaminados a sostener que este es un mecanismo y medio legítimo para hacer valer los derechos y defender los intereses de los trabajadores y si no existiera un reconocimiento del mismo, los fines que persiguen las organizaciones sindicales perderían sustento. De esta forma, ha mencionado que es un derecho propio del que gozan las organizaciones sindicales por su naturaleza y fines perseguidos y que las limitaciones al mismo, no deben ser excesivas para no menoscabar los derechos de los colegiados. El comité ha optado por el reconocimiento al derecho a la huelga de carácter general, imponiendo solamente restricciones a cierto tipo de funcionarios públicos y trabajadores de servicios esenciales o en situaciones de crisis nacional (OIT, 1996). Debemos recordar que la Comisión de Expertos es la que tiene facultad para pronunciarse sobre los temas res-

pecto a la conformidad de las legislaciones nacionales, en concordancia con las de la OIT; mientras que el Comité de Libertad Sindical, acoge las quejas relativas a presuntas violaciones de derechos sindicales presentadas por las organizaciones de trabajadores y empleadores. De esta manera, estos organismos de control han podido ir elaborando un cuerpo de principios sobre el derecho a la huelga, ligados directamente con los conflictos que se presentan en las diversas legislaciones. (Bellace, J, 2014)

Por su lado, la OIT expresamente ha reconocido que los derechos consagrados en el convenio 87 no tienen relación alguna con la huelga de los funcionarios públicos. Igualmente ha establecido expresamente que, cuando los Estados no reconozcan estos derechos, con la finalidad de proteger los intereses esenciales, se deben tomar otra serie de procedimientos y garantías para avalar la defensa de ambos derechos para que ninguno de los dos sea menoscabado o anulado. (OIT, 1996).

El convenio 151 y la recomendación 159 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, no tocan el tema de la huelga de los empleados privados. Solo se refieren al sector público. Considerando estas limitaciones, tanto el Comité de Libertad Sindical como la Comisión de Expertos, han señalado que las restricciones propias, previstas en estos convenios que se refieren únicamente a ciertas autoridades públicas, podrían generar una restricción muy amplia e incluso una prohibición total del derecho a la huelga de esos trabajadores. (OIT, 1996). Para evitar estos inconvenientes, propusieron una solución estableciendo: “no prohibir totalmente la huelga, sino proveer el mantenimiento de un servicio mínimo asociado con una cantidad mínima y limitada de personal para que no se de una suspensión total de dichas actividades que atenten contra la población en general.” (OIT, 1996)

La OIT y dentro de ella la Comisión de Expertos han hecho un análisis y conceptualización de los considerados servicios esenciales, dentro de los que se podría prohibir la huelga. En 1983, la Comisión los definió como “servicios cuyas características podrían poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población. (OIT, 1983). Definición que más adelante, fue adoptada por el Comité de Libertad Sindical. Así, han considerado como tales los servicios como el hospitalario, electricidad, abastecimiento de agua, servicios telefónicos, control de tráfico aéreo. De la misma forma, han establecido una lista enumerativa de cuáles podrían ser consideradas a su criterio, como actividades que no deben constituir servicios esenciales. Por poner ejemplos citan, la radio televisión, bancos, sector minero, construcción, fábricas agrícolas transporte, correos, entre otros. (Bellace, J, 2014)

Según Bellace, (2014), el problema concerniente a la huelga a nivel de varios países, se debe en gran medida, a que ésta no ha podido ser reconocida explícitamente dentro de un instrumento internacional. Reconoce que si bien los organismos de la OIT han establecido la vinculación inexorable del derecho a la huelga con el de libertad sindical, esto tal vez no ha sido suficientemente

sólido debido como se dijo anteriormente, a la falta de acuerdo total entre los grupos tripartidos. Cabe recordar, que si bien el derecho a la libertad sindical ostenta categoría universal que obliga a todos los Estados incluso por el solo hecho de ser miembros, el tema puntual de la huelga aún mantiene un vacío en el tema internacional y ello podría ser parte del origen para que no se llegue a un acuerdo entre los grupos que conforman el comité tripartito y se deje el tema, de cierto modo, a discrecionalidad estatal, asunto que, como vemos, muchas veces produce excesos.

Pronunciamientos expresos de la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical a la legislación ecuatoriana, han elaborado varias observaciones en relación con el convenio 87 referente a la libertad sindical. Dicho documento, contiene varios pedidos al Gobierno para modificar la normativa interna y adecuarla conforme al Convenio. Entre dichas recomendaciones, la comisión analiza las denuncias planteadas por la internacional de servicios públicos ISP, la unión de trabajadores UNE y la confederación sindical internacional, respecto de las cuales realiza una serie de observaciones. Primero, señala que el Art. 498 del Código de Trabajo restringe implícitamente el derecho la huelga de confederaciones y federaciones y esto contraviene el convenio 87. Segundo, establece su preocupación respecto a la disposición sancionatoria establecida en el COIP, que tipifica de 1 a 3 años de cárcel a los integrantes del sector público que participen en huelgas pacíficas, recalcando, que, la pena solo debería ser en caso de que exista violencia. (CIT, 2017, reunión 106a)

Los expertos consideran que hace varios años atrás ya se han hecho varias observaciones sobre disposiciones legales, entre ellas la establecida en el Art. 326 de la Constitución por ser contraria a lo establecido en el Art. 2 del Convenio 87 referente al derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y la imposibilidad de no constituir más de una organización sindical en el sector público, la misma que resulta atentatoria contra el pluralismo sindical y la movilidad de organizaciones sindicales, contrario a la disposición establecida en el Art. 326 de la Constitución que establece, “fomentar el principio democrático y dejar atrás prácticas de discriminación y perennización en el poder”. La OIT señala, que en general toda norma o disposición que restrinja la reelección para el ejercicio de funciones sindicales es incompatible con el convenio 87. (Convenio 87, CIT, 2017).

Tocando este tema debemos mencionar que el Comité ha recomendado no solo al Ecuador, sino a varios países que modifiquen su legislación con el objeto de que solo se prohíban las huelgas para servicios esenciales, mas no para todas las prestaciones en el sector público (OIT, 1984, informe 233). Por otro lado, a nivel internacional de todos los países, la OIT sostiene que, si bien es un avance en torno a derechos de sindicación que la mayoría de los Estados en casi su totalidad reconocen y norman el derecho a la huelga, el problema fundamental se dirige hacia la imposición de sanciones pena-

les por organizar o participar huelgas consideradas ilegales, la exigencia de condiciones excesivas para poder declararla y la prohibición de huelga a los funcionarios públicos que no ejercen funciones de autoridad y representación en nombre del Estado. (CIT, 2017, reunión 106a).

El problema que surge a raíz de las reformas en el Ecuador se encamina precisamente a esta problemática. Si bien por un lado, constituye un avance en torno a derechos la declaratoria de inconstitucionalidad de la Corte Constitucional respecto a las enmiendas 653-2015, y que, lógicamente abre paso nuevamente a un reconocimiento de los derechos de negociación colectiva en el sector público; no debemos olvidar que la huelga, como único y eficaz mecanismo de presión para hacer valer estos derechos, sigue prohibida y limitada en el sector público.

Derecho Nacional

La Constitución de 1978 (Const. 1978, Art. 31) establecía el derecho de los trabajadores a la asociación y la huelga, sin especificar restricciones de ninguna clase, dando a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje la competencia para resolver los conflictos colectivos. La Constitución de 1998 (Const. 1998, Art. 35) reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga. Sin embargo, es aquí la primera vez, en la que se establece vía constitucional la restricción del derecho a la huelga, indicando que se prohíbe la paralización de los servicios públicos, en especial de salud, educación, justicia, seguridad social, energía eléctrica, agua potable, alcantarillado, transporte de combustible, transporte público, telecomunicaciones, delegando a la ley, el establecimiento de las sanciones correspondientes.

La Constitución de 2008 (Const. 2008, Art 326) de igual forma, consagra el derecho a la huelga de las personas trabajadoras, sin embargo, también establece la prohibición de paralizar los servicios públicos a las áreas de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarbúfera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transporte público, correos y telecomunicaciones. También se delega a la ley el establecer límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios y se reconoce a los tribunales de conciliación y arbitraje para conocer los conflictos colectivos de trabajo.

El Profesor Rubén Castro Orbe (2007, p. 14), citado por Ninagualpa, L (2012), nos explica esta restricción constitucional al derecho de huelga y su aplicación a los servicios públicos de manera general, como una regresión en el derecho laboral y un hecho que hace que inclusive, el personal integrante de empresas privadas no puedan declarar la huelga, pues la norma constitucional no distingue entre servicios públicos prestados por el sector público

y aquellos que presta el sector privado. En este caso, explica el autor, empresas privadas como el Hospital Metropolitano, la Universidad San Francisco, empresas eléctricas privadas, de alcantarillado y de recolección de basura privadas, Petrobras y otras petroleras, Duragas, Agipgs, Mobil, empresas telefónicas como Movistar, couriers como Servientrega y más, quedan a buen recaudo. Finalmente, el autor explica que la delegación que se realiza a que la ley establezca el “límite que asegure el funcionamiento de dichos servicios” es inaplicable pues no cabe limitación sobre un acto declarado prohibido.

La imposibilidad de realización del derecho a la huelga en el sector público es palpable en el Código Orgánico Integral Penal expedido por la Asamblea Nacional del Ecuador en el año 2014. Éste código establece normas protectoras al derecho de huelga pero también prohibiciones que la imposibilitan, como las siguientes:

Cuadro #1: Normas relacionadas con el derecho a la Huelga en el COIP.

Normas Protectoras

Art. 241.- Impedimento o limitación del derecho a huelga.-

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. Si la conducta descrita se realiza con fuerza, violencia o intimidación, la pena será de seis meses a un año.

Normas Prohibitivas

Art. 218.- - Desatención del servicio de salud.

La persona que, en obligación de prestar un servicio de salud y con la capacidad de hacerlo, se niegue a atender a pacientes en estado de emergencia, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Art. 262.- Paralización del servicio de distribución de combustibles.- 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.

Art. 346.- Paralización de un servicio público.- 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.

Nótese que este artículo sanciona la limitación a la libertad individual de formar parte de una huelga.

Nótese que estos artículos son más amplios sancionan conductas más amplias que las prohibidas constitucionalmente, pues utiliza verbos rectores como impedir, entorpecer o paralizar.

Nótese que este art sanciona la limitación a la libertad individual de formar parte de una huelga.

Nótese que estos arts. son más profundos y sancionan conductas más amplias que las prohibidas constitucionalmente, pues utilizan verbos rectores como impedir, entorpecer, paralizar.

Cuadro 1: (Autoría propia), Fuente: (COIP, 2018)

Del presente cuadro observamos, como en el COIP, si bien, existe una protección encaminada a no impedir o limitar el derecho a formar parte de la huelga, por otro lado, nos hallamos frente a normas que impiden la paralización de servicios públicos, en salud, hidrocarburos e incluso el Art. 346, impide sanciona penalmente a quien entorpezca o paralice la prestación de un servicio público. Realizando un análisis de esta normativa, se podría entender, por una parte, que la garantía y reconocimiento al derecho a la huelga, se refiere únicamente al sector privado, o dicho de otro modo, se reconoce el derecho a la huelga siempre que este no impida o paralice servicios públicos, ya sea porque una parte de los trabajadores mantienen los servicios básicos o bien porque la huelga no se configura en empresas que presten servicios esenciales. Creemos que cualquier interpretación que se dé, llegará siempre al mismo eje central, el cual impide un efectivo derecho de huelga en el sector público, debido al real y entendible temor por parte de los trabajadores a que se considere una paralización de servicios públicos y sea sancionada con pena privativa de libertad. Por otro lado, en el supuesto de que solamente se declarara la huelga por parte de unos pocos para no desatender los servicios mínimos, es evidente que su efecto no provoca más que una desnaturalización de este mecanismo que por estas condiciones no surtirá eficazmente los efectos de presión para la solución de los conflictos laborales para los cuales fue pensada.

Por su lado, la Asamblea Nacional mediante una reforma a la LOSEP de mayo de 2017, estableció el derecho a la huelga para estos servidores con una serie de requisitos adicionales a lo establecido en el Código de Trabajo. En un cuadro comparativo podemos distinguir las particularidades de cada régimen laboral:

Cuadro #2: Comparación Código de Trabajo y LOSEP

	Código de Trabajo	LOSEP
Alcance del derecho	Se reconoce este derecho a todos los trabajadores sujetos al Código.	Se reconoce este derecho para los servidores públicos de las instituciones del Estado en las que no se encuentre prohibida la paralización de los servicios públicos, incluyéndose la paralización de servicios administrativos.
Quién puede solicitarla	Podrá declarar la huelga el comité de empresa o la mitad más uno de los trabajadores de la Empresa.	Podrá declara la el comité de servidores, por mayoría absoluta.
Mediación	En caso de negativa, se deberá enviar a mediación laboral.	Se deberá someter el conflicto a mediación.
Causales de inicio:	<ul style="list-style-type: none"> • Si el empleador no contestare el pliego o si fuera negativa. • Si notificado se despidiere a uno o más trabajadores. • Si no se organizare o no funcionare el Tribunal en el término fijado. • Si no produjere la conciliación. • Si no se pronunciare el fallo. • Si el empleador faltare en forma injustificada a la conciliación. • Si se sacara maquinaria para dismantelar la industria. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incurrir en intermediación laboral y tercerización. • Aplicación de contratación por horas. • Privatización de servicios públicos. • Desacato a decisión de despido ineficaz. • Cuando el conflicto colectivo no llegue a solucionarse en mediación. • Falta de pago de remuneración por más de tres meses consecutivos.
Competencia del Tribunal	Si no existe acuerdo total se enviará al Tribunal de Conciliación y Arbitraje.	Si no existe acuerdo total se enviará al Tribunal de Conciliación y Arbitraje.
Suspensión de actividades	Declarada la huelga se deberá notificar a la inspectoría de trabajo. La policía cuidará el orden y prohibirá la entrada de rompehuelgas.	La podrá suspender las actividades luego de veinte días de declarada la huelga. Las partes deberán convenir la modalidad de prestación de servicios básicos.
Lugar de la huelga	Los trabajadores podrán permanecer en las fábricas o lugar de trabajo.	Los trabajadores podrán permanecer en las instalaciones de la institución.

	Código de Trabajo	LOSEP
<p>Causales de terminación:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Arreglo directo de las partes • Acuerdo ante el Tribunal • Arbitramento • Fallo ejecutoriado. <p>Se garantiza la estabilidad de un año y se reconoce la huelga solidaria con las huelgas lícitas.</p> <p>Establece que las empresas del Art 118 Const, solo podrán suspender las labores 20 días a partir de la notificación con la declaratoria de la huelga. –art 118 fue derogado por la Const 2008-</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Arreglo directo • Acuerdo ante el Tribunal • Fallo del Tribunal (no se dice ejecutoriado) • Estado de excepción • Declaratoria de ilegalidad de huelga.
<p>Art. 514 y siguientes:</p> <p>Huelga en Instituciones y empresas que prestan servicios de interés social o público</p>	<p>Establece un plazo igual para empresas de energía eléctrica, agua potable, distribución de gas, combustibles, hotelería, bancos privados, asociaciones de ahorro y crédito, transporte, artículos alimenticios, hospitales, clínicas, asilos, en general servicios de asistencia social y salubridad, es decir empresas que por sus cuidados demanden cuidados permanentes.</p> <p>Las partes deben convenir modalidades de prestación de servicios mínimos mientras dure la huelga con un número no menor al 20% de empleados.</p>	<p>El MDT, podrá ordenar el reinicio de las actividades en caso no observarse la prestación de servicios mínimos.</p>

Código de Trabajo	LOSEP
<p>En caso de incumplimiento la autoridad laboral podrá ordenar el reintegro del personal, quienes se negaren no percibirán remuneración sin perjuicio de incurrir en causales de visto bueno.</p> <p>Finalmente, cabe resaltar, que la huelga de los servidores públicos puede terminar siempre por la decisión unilateral del Ministro de Trabajo, quien podrá contratar inclusive personal sustituto, dejando sin fuerza la declaratoria de huelga.</p> <p>Nota: El art 326 de la Const, #15 R.O 449 20 Oct- 2008, prohíbe la paralización de servicios públicos en servicios esenciales.</p>	

Cuadro 2: (Autoría propia), Fuente: (CT, 2018, LOSEP, 2018)

Como se observa del presente cuadro, la huelga para el sector privado, si bien con algunas limitaciones, sí se encuentra reconocida y regulada, sin embargo, derecho a la huelga para los servidores públicos, tiene restricciones tan altas que difícilmente se cumpliría.

Respecto al porcentaje mínimo de trabajadores para la prestación de servicios esenciales que establece el Código de Trabajo, a nuestro criterio, la huelga únicamente tendría lugar, en las instituciones del Estado cuya paralización de servicios públicos no se encuentre prohibida, restringiéndose inclusive la paralización de servicios administrativos. En las pocas instituciones en las cuales, en un caso hipotético se pudiera llegar a declarar la huelga, se exigen de manera general entre sus requisitos, que “las partes convengan” cómo van a prestar un servicio mínimo, sin que se puedan suspender las actividades, cuestión que podía solucionar el problema parcialmente, sin embargo, el mismo artículo reconoce y enfatiza lo previsto en la constitución de 2008, relativo a la prohibición de la paralización de servicios públicos, escenario que sumado a la normativa del COIP, que sanciona como un delito a la misma, cierra casi por completo la posibilidad de la huelga en el sector público, prevista en el código de trabajo.

Para finalizar y a modo de conclusiones.

Como vemos, el tema es complejo, entran en juego una serie de derechos confrontados. Nuestro criterio nos inclina más hacia una defensa de derechos supremos, ligados a la dignidad misma del hombre, que implica la defensa a favor de una prestación de servicios públicos esenciales, que, por ningún concepto puede ser interrumpida debido a sus características propias relacionadas con el interés común y colectivo de la sociedad.

Si bien, es un avance a favor de los derechos sindicales la declaratoria de inconstitucionalidad de las enmiendas, sin embargo consideramos que el Ecuador, sí se extralimitó a tal punto, de anular por completo los derechos propios de las libertades sindicales particularmente el de la huelga en el sector público, ocasionando una precarización de los mismos. Creemos que, en este caso, más que una anulación de un derecho sobre el otro, sería acertado dirigirse hacia una conciliación efectiva en esta pugna de derechos, estableciendo ciertas medidas que posibiliten el no eliminar los servicios esenciales, pero a su vez, permitan encontrar mecanismos aptos que puedan garantizar un efectivo uso y ejercicio de los derechos colectivos de negociación, sin embargo, con la normativa del COIP, el derecho a la huelga en el sector público seguirá estando anulado por sus consecuencias.

Creemos que el Ecuador tiene el deber no solo por ser parte de los miembros que conforman la OIT, sino incluso por considerarse un Estado de derechos y justicia social, de encontrar los mecanismos idóneos, para armonizar este conflicto de derechos.

Recalcamos que, así como se han presentado las circunstancias, es evidente que fue un avance el limitar los abusos de la supresión de servicios públicos bajo pretexto del derecho a la huelga, más, esto no significa que se haya regulado en el Ecuador de la manera correcta, puesto que, retroceder en derechos laborales eliminando de forma absoluta el derecho a la huelga para los trabajadores del sector público, de igual forma, genera abusos estatales y atenta contra el principio de igualdad.

El tema debe ser analizado minuciosamente para lograr un verdadero reconocimiento de todos estos derechos supremos que son la base de la nueva concepción estatal y será precisamente esta, la que de luces para poder encontrar un justo equilibrio.

Bibliografía

Artículos

- Bellace, J, 2014, La OIT y el derecho de huelga, Revista internacional de trabajo vol. 133, Constitución de 1978, Tribunal Supremo del Referéndum. Online Library.
- Goerlich, J, 2015, el derecho a la huelga en los servicios esenciales, disponible en: [www./Dialnet-ElDerechoDeHuelgaEnLosServiciosEsenciales-2531949.pdf](http://www.Dialnet-ElDerechoDeHuelgaEnLosServiciosEsenciales-2531949.pdf)
- Gernigon, B, Otero, A y Guido, H, 1998, Principios de la OIT sobre el derecho a la huelga, Suiza, Revista internacional de trabajo, edición 2000.
- Instituto Nacional de Educación Laboral, INEL, 1987, Los Conflictos Colectivos en el Ecuador una Visión Sindical, Quito- Ecuador, disponible en: <http://www.flacsoandes.edu.ec/biblio/catalog/>
- Otero, Mariano, 2001, citado en Fix-Zamudio, Héctor, “La declaración general de inconstitucionalidad, la interpretación conforme y el juicio de amparo mexicano”, Revista del Instituto de la Judicatura Federal, México
- Organización Internacional del Trabajo, OIT, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/elconf/documents/meetingdocumentInternet
- Pérez Loose, Hernán, 2010, Ecuador y su metamorfosis constituyente, revista jurídica UNAM, Ecuador, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2728/10.pdf>

Tesis

- Jaramillo F, 2001, Análisis jurídico del régimen de las empresas públicas en el Ecuador, tesis Universidad andina simón bolívar, Quito-Ecuador

Libros

FERRAGOLI, Luigi, 2001. "Los fundamentos de los derechos fundamentales" Edición Trotta, Madrid, España.

Mosquera, M, 1999, El sindicalismo público en el desarrollo económico del país. Quito- Ecuador, disponible en: <http://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/24000/534/1/MOSQUERA%20MARIA%20AUXILIADORA.pdf>

Ninagualpa Contreras, Luis, 2012, La huelga y el Paro, Universidad técnica de Loja, Loja Ecuador. Disponible en: <http://www.derecho.uba.ar/academica/derecho-abierto/archivos/cursocidct-C2P2-03-4-la-huelga>

Ortiz, L, 2016, La huelga en un Estado Constitucional de Derechos, Universidad de Cuenca, Ecuador.

Piedra Oramas, M, 1991, La huelga como derecho de los trabajadores en el Ecuador, Disponible en: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/8879>

Legal

CIT, Caso Individual, discusión 2017, 106ª reunión, OIT

Convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Conv. 87, 1948)

Convenio sobre derechos de sindicación y negociación colectiva (Conv. 98, 1949),

Código Orgánico General de Procesos, COGEP, 2017, Corporación de estudios y Publicaciones Quito- Ecuador

Código Orgánico Integral Penal. COIP, 2017, Corporación de estudios y Publicaciones Quito- Ecuador

Código de Trabajo, 2017, Corporacion de estudios y Publicaciones, Quito- Ecuador.

Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, 2017, Corporacion de estudios y Publicaciones, Ecuador