



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

Trabajo de fin de Carrera titulado:

**Determinación de criterios y tiempos máximos en la aplicación del paro
en el sector privado y la huelga en el sector público y privado**

Realizado por:

Esteban Jacinto Cárdenas Proaño

Docente Tutor (a) del proyecto:

Martín Dotti Battel

Como requisito para la obtención del título de:

**ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR**

QUITO, 5 de agosto del 2024

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Esteban Jacinto Cárdenas Proaño, ecuatoriano, con cédula de ciudadanía No. 1723522304, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, su reglamento y normativa institucional vigente.

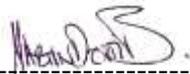
A handwritten signature in black ink, written over a horizontal dashed line. The signature is stylized and appears to read 'Esteban Jacinto Cárdenas Proaño'.

Esteban Jacinto Cárdenas Proaño

C.C.: 1723522304

DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.



Martín Dotti Battel

C.C. 1711191682

LOS PROFESORES INFORMANTES:

Evelyn Yajaira Andrade Torres

Alex John Izquierdo Bucheli

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.



Evelyn Yajaira Andrade Torres



Alex John Izquierdo Bucheli

Quito, 12 de agosto de 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

A handwritten signature in black ink, written over a horizontal dashed line. The signature is stylized and appears to read 'Esteban Jacinto Cárdenas Proaño'.

Esteban Jacinto Cárdenas Proaño

C.C.: 1723522304

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero dar las gracias a Dios, por darme fuerza y sabiduría durante estos 4 años de carrera universitaria y haberme traído hasta el final de este camino lleno de experiencias y aprendizajes.

A todos los profesores de la carrera de derecho de la Universidad Internacional SEK, ya que cada uno de ellos me ayudó a descubrir qué clase de profesional quiero ser y saber que el derecho está lleno de soñadores, músicos, políticos, cinéfilos, pero sobre todo que está lleno de grandes profesionales e increíbles personas, y eso me llena de ganas de compartir el mundo laboral con ellos.

A todas las personas que hicieron de mi vida universitaria la mejor experiencia estudiantil que he podido tener, desde mis compañeros de clase, hasta mis amigos, y aquellos que hoy son parte de mi familia.

Quiero hacer mención a tres grandes profesionales, quienes además son personas con un corazón gigante: la Dra. Valeria Noboa, quien me hizo darme cuenta de que el derecho está en las cosas más pequeñas y que puedes disfrutar del mismo hasta en tus películas favoritas. Ella fue quien hizo que me enamorara de la carrera y que esta se convirtiera en mi lugar seguro.

Al Dr. Esteban Ron, quien no solamente fue un consejero, sino también un amigo y guía, además de un modelo a seguir. Él me enseñó a romper esquemas y a no dudar de mí mismo. Fue él quien me dio la confianza para saber que, si me propongo algo, lo puedo lograr, y me brindó uno de los mejores consejos que me servirán tanto en mi vida personal como profesional.

Finalmente, y no menos importante, al Dr. Martín Dotti, quien ha sido un maestro en todos los sentidos de la palabra, ya que como profesional es un grande, pero como persona es aún más grande, ha sido quien ha visto en mí el potencial para ser un gran profesional, pero siempre y, en primer lugar, siendo una gran persona, él me demostró que con compromiso y sacrificio lograrás tus objetivos.

A todos, gratitud inmensa con ustedes por los momentos vividos, los consejos, el apoyo, y sobre todo por darme fuerza para alcanzar este logro.

DEDICATORIA

El presente trabajo de titulación está dedicado a mi mamá, quien no solo nunca me ha dejado caer, sino que, por más difícil que haya sido la situación, siempre ha estado a mi lado y es quien me llena de fuerzas y vida para continuar. A mi papá, mi pilar en esta senda de aprendizaje que ha sido mi tiempo universitario, por ser mi guía en el camino que estoy tomando y el mejor consejero para tomar decisiones durante mi vida. A mi hermana, quien ha sido mi motor para continuar y el motivo para no rendirme jamás, dándole el ejemplo de que el camino fácil nunca es la respuesta, pero sobre todo, que la fortaleza siempre está dentro de uno mismo. Finalmente, a mis dos ángeles en el cielo, mis abuelos, que espero siempre estén orgullosos de la persona que soy hoy, porque simplemente soy el reflejo de lo mejor de los dos, y aunque no estén aquí, todos mis logros son para ellos.

Esteban Cárdenas, 2024

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|----|
| DECLARACIÓN JURAMENTADA | 1 |
| DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS | 2 |
| DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE | 4 |
| AGRADECIMIENTOS | 5 |
| DEDICATORIA | 6 |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | 7 |
| RESUMEN | 8 |
| ABSTRACT | 9 |
| INTRODUCCIÓN | 10 |
| CAPÍTULO I: ANTECEDENTES, JUSTIFICACIÓN, DESCRIPCIÓN Y PROSPECTIVA | 20 |
| CAPÍTULO II: APLICACIÓN DE LAS INSTITUCIONES JURÍDICAS | 39 |
| Aplicación de las instituciones jurídicas secundarias. | 39 |
| Aplicación de las instituciones jurídicas principales. | 43 |
| CAPÍTULO III: LEGISLACIÓN COMPARADA Y PROPUESTA NORMATIVA. | 59 |
| Legislación Comparada | 61 |
| Propuesta Normativa | 78 |
| BIBLIOGRAFÍA | 84 |

RESUMEN

Palabras clave: huelga, paro, proporcionalidad, codificación normativa.

En el presente trabajo de titulación abordaremos la necesidad de establecer tiempos o plazos máximos de duración sobre las figuras laborales de huelga y paro en el sector privado, en el cual se realiza una propuesta normativa que sirve para la correcta aplicación de estas figuras y así mismo solventar el problema jurídico que se presenta en el Código del Trabajo, que consiste en un vacío normativo que puede conducir a interpretaciones arbitrarias y vulneraciones de los derechos de los trabajadores.

El estudio se justifica por la necesidad de identificar y solucionar la carencia de normativa clara que regule adecuadamente estas figuras laborales, garantizando que las acciones de huelga y paro se lleven a cabo de manera proporcional y justa. La relevancia del problema radica en su impacto en la estabilidad laboral y en la operatividad de las empresas, por lo que la investigación propone una codificación normativa que establezca criterios y plazos específicos para la aplicación de huelgas y paros.

Se ha realizado un análisis sobre el tratamiento de nuestras instituciones jurídicas en otras legislaciones, siendo estas México y España, en las que podemos evidenciar que los conceptos de estas figuras laborales son similares, sin embargo, cuentan con el mismo vacío normativo que tiene el Código del Trabajo ecuatoriano; la diferencia es que en este código se menciona, en dos apartados, el tratamiento de las figuras laborales y la duración máxima que los trabajadores pueden hacer efectivo el derecho a la huelga.

Este trabajo busca equilibrar los derechos de los trabajadores con las necesidades operativas de las empresas, promoviendo una resolución justa de los conflictos laborales dentro de un marco de tiempo razonable. La propuesta normativa presentada contribuirá a evitar interpretaciones arbitrarias y a garantizar que tanto empleadores como trabajadores actúen dentro de un marco normativo claro, facilitando una resolución ordenada y efectiva de los conflictos colectivos.

ABSTRACT

Keywords: labor strike, work stoppage, proportionality, normative codification.

In this thesis, we will address the need to establish maximum durations for the labor figures of labor strikes and work stoppages in the private sector. We will propose a normative framework that ensures the proper application of these figures and resolves the legal issues present in the Labor Code, which contains a normative gap that can lead to arbitrary interpretations and violations of workers' rights.

The study is justified by the need to identify and address the lack of clear regulations that adequately govern these labor figures, ensuring that labor strike and work stoppage actions are carried out in a proportional and fair manner. The importance of the problem lies in its impact on job stability and the operability of companies. Therefore, the research proposes a normative codification that establishes specific criteria and timelines for the application of labor strikes and work stoppages.

An analysis has been conducted on the treatment of our legal institutions in other jurisdictions, specifically Mexico and Spain, where we can observe that the concepts of these labor figures are similar. However, they also suffer from the same normative gap as the Ecuadorian Labor Code. The difference is that in these codes, the maximum duration for which workers can effectively exercise the right to labor strike is mentioned in two sections addressing labor figures.

This work seeks to balance the rights of workers with the operational needs of companies, promoting a fair resolution of labor conflicts within a reasonable timeframe. The proposed normative framework will help prevent arbitrary interpretations and ensure that both employers and workers act within a clear regulatory framework, facilitating an orderly and effective resolution of collective conflicts.

INTRODUCCIÓN

- Tema: Determinación de tiempos/plazos máximos sobre los criterios de aplicación de las figuras laborales de paro en el sector privado y huelga en el sector privado y público.
- Problema Jurídico: Falta de criterios y tiempos/plazos máximos en las figuras laborales de paro en el sector privado y huelga en el sector privado y público.
 - Tipología del problema jurídico: el presente problema jurídico a tratar, es un vacío normativo, entendiéndose que el mismo nace de una falta en la norma sobre la correcta aplicación de las instituciones jurídicas por parte de la autoridad competente y que este vacío normativo generaría una arbitrariedad por parte de la autoridad en su modo de resolver los conflictos colectivos en los que las figuras de la huelga y el paro laboral están presentes.
 - Justificación del problema jurídico: la necesidad del análisis y el planteamiento de una posible solución al problema jurídico, va a estar encasillada hacia dos puntos fundamentales: la identificación correcta de las figuras de huelga y paro en el sector laboral y la manera legalmente aceptada para la aplicación de la misma; al existir un vacío en la normativa, vamos a evidenciar que se puede generar una vulneración hacia los derechos de los trabajadores, de tal forma que en el Código del Trabajo está establecida la autoridad que califica las figuras y las formas de solucionar estas figuras; sin embargo, no hay evidencia de criterios expresamente establecidos dentro del Código del Trabajo en los que se pueda evidenciar en base a qué motivos el inspector del trabajo puede determinar un tiempo específico para la aplicación de la huelga y el paro

y, así mismo, se podría generar un sinnúmero de interpretaciones arbitrarias en las que no se otorgue el tiempo necesario para la correcta aplicación de esta figura laboral o en su defecto, el tiempo otorgado no sea el suficiente para solventar el conflicto colectivo.

- Relevancia del problema jurídico y prospectiva del aporte: la relevancia del presente problema jurídico se encasilla en evitar la arbitrariedad por parte de los inspectores de trabajo al momento en los que deben establecer los tiempos que pueden durar la huelga legítima dentro del ámbito laboral, y de esa misma manera, determinar plazos mínimos para que la figura de la huelga sea aplicada con la finalidad de asegurar el cumplimiento del derecho de los trabajadores.
- El aporte prospectivo que tendrá el presente trabajo de investigación será establecer criterios que servirán como base de análisis en función a las necesidades que se generen dentro de los distintos conflictos colectivos que pueden incluir una solicitud de huelga o paro, y que, de esa forma, la autoridad competente pueda establecer un plazo de aplicación mínimo con respecto a estas figuras laborales, y que de igual manera se establezca un plazo máximo de duración de estas figuras laborales sin que se vulneren los derechos de los trabajadores, así como también los derechos que tienen los empleadores y, de igual manera, con los derechos de los servidores públicos.
- Objetivo General: proponer una codificación normativa en la cual se establezcan criterios de evaluación y determinación en conjunto con plazos mínimos y máximos con respecto a la figura laboral de huelga y el paro en el sector privado,

así como la figura de la huelga en el sector público, evitando la vulneración de los derechos de los trabajadores.

- **Objetivos Específicos:**

- **Objetivo específico 1:**

Determinar criterios y plazos máximos en las figuras laborales del paro en el sector privado y la huelga en el sector privado y público, de tal forma que no exista una dispersión en los criterios de determinación al momento de evaluar las distintas necesidades de estas figuras laborales; y que de igual manera, se respalde a través de la determinación de tiempos o plazos máximos en los que los trabajadores o empleadores puedan ejercer su derecho sobre estas figuras y no vulnerar derechos adquiridos.

- **Objetivo específico 2:**

Desarrollar criterios y tiempos o plazos máximos en las figuras laborales del paro en el sector privado y la huelga en el sector privado y público a través de un marco teórico y normativo históricos y actuales, los cuales servirán para una nueva aplicación normativa, en la cual el vacío normativo sea solventado.

- **Objetivo específico 3:**

Proponer una codificación normativa en la cual se establezcan criterios de evaluación que puedan ser aplicados por la autoridad competente al momento de llegar a la determinación de plazos máximos con respecto a la figura laboral de huelga y paro en el sector privado, y de igual manera la figura de la huelga

en el sector público; esta solución normativa de modificación del sistema jurídico ecuatoriano se realizará sobre la base del principio de seguridad jurídica; de este modo, se podrá garantizar la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores.

- Metodología General

- Metodología fase 1: para la presente investigación de este trabajo de titulación se aplicará la metodología descriptiva de principio a fin con la determinación de un problema jurídico empírico, aplicable a lo teórico, utilizando técnicas de: inteligencia normativa, marco teórico, investigación bibliográfica y derecho comparado.

- Metodología Fase 2 específica: vamos a aplicar una metodología de investigación jurídica apegada al autor Reynaldo Tantaleal Odar, en su obra “Metodología de Investigación Jurídica” del año 2019, que cuenta con tres mecanismos de investigación: teórico, empírico y tecnológico; este trabajo asimilará dos de ellos.

- 1.- El teórico, a través del cual se realizará un encuadre de las instituciones jurídicas relevantes, a una teoría o doctrina aplicable históricamente.
- 2.- Se justificará el problema jurídico a través del empirismo; el estudiante describe el origen de su problema jurídico desde la experiencia (personal/preprofesional, casuística emblemática/alertas de opinión pública).

- 3.- Se descarta la metodología tecnológica propuesta por el autor ya que se hace referencia a desarrollo de textos normativos, lo que será tratado independientemente por el estudiante en este trabajo.
- Metodología Fase 3: solución del problema jurídico; se aplican dos tipos de metodología: desarrollo normativo técnico de nivel legal y reglamentario y subsidiariamente la aplicación del litigio estratégico: la activación del aparato judicial de un estado para el reconocimiento o modulación de un derecho, es decir dotar de contenido.
- Metodología Auxiliar Fase 4: Derecho Comparado. Utilización referenciada de legislación comparada en estudio de la institución jurídica central a través de la variable jurídica de adaptación.
- Delimitaciones
 - Territorial: el presente trabajo de investigación tendrá una limitación territorial regida únicamente al ámbito nacional, en la cual estableceremos el estado actual de las instituciones jurídicas en el Ecuador, tomando como referencia las mismas instituciones jurídicas en el marco del derecho comparado
 - Empírica: como limitación empírica para el presente trabajo, tendremos que en el Ecuador, dentro de los últimos años, hemos podido evidenciar que han existido figuras de huelgas y paros que no se encasillan con aquellas instituciones jurídicas que están descritas en el Código del Trabajo como huelga y paro laboral, sino que han tenido una libre interpretación, de tal forma que han causado varios incidentes dentro de la sociedad; esto ha generado que la percepción de la huelga se asemeje a una protesta; es

por eso que como finalidad empírica de este trabajo de investigación se encasillará de manera correcta a estas figuras laborales y en qué caso dentro de los conflictos colectivos se deben aplicar de manera efectiva y legal.

- Solución de la problemática planteada: como solución de la problemática planteada estableceremos una codificación normativa en la cual se regulen dos puntos fundamentales para el desarrollo adecuado de las figuras de paro y huelga en el sector laboral, que serán:
 - En primera instancia, criterios de evaluación que los inspectores de trabajo tengan en cuenta al momento de calificar la huelga como legal, que estos criterios sean aquellos que determinen cuál va a ser el tiempo necesario que se otorgará a los trabajadores para que hagan efectivo su derecho a la huelga.
 - Y en segunda instancia y bajo los preceptos antes establecidos, determinar plazos mínimos en los que los trabajadores puedan hacer efectivo su derecho a la huelga y de igual manera, en base a la complejidad del conflicto colectivo en cuestión, establecer un plazo máximo en el que esta figura puede ser usada y que de esta manera no vulneren la operatividad de la empresa en la cual brindan sus servicios.

Introducción:

El punto de partida del presente trabajo de titulación será contextualizar el mismo, ya que este trabajo de investigación va a comprender una problemática jurídica, la cual nace de

una experiencia personal; a lo largo de los años de estudio de la carrera de derecho, especialmente cuando abordamos en clase las instituciones jurídicas a ser estudiadas en este trabajo de investigación, es decir la huelga y el paro, pudimos identificar que estas figuras laborales, en el ámbito nacional, tienen un significado completamente diferente del cual se usan coloquialmente.

Es importante hacer esta distinción con respecto a las definiciones comunes de la huelga y el paro; esto significa, aquellas percepciones generales en las que se puede llegar a determinar que estas figuras laborales son lo mismo; sin embargo, cuando definimos con las bases legales y con los preceptos que nos determina el Código del Trabajo sobre qué son estas instituciones jurídicas, podemos fácilmente identificar que estas figuras laborales son similares en su definición y en su objetivo principal, el cual será la suspensión de la jornada laboral por distintas causales; pero, tanto la huelga como el paro, tiene un carácter especial para su aplicación.

En el presente trabajo de investigación iniciaremos relatando dónde se dio el nacimiento de la huelga como instrumento jurídico y cómo esta tiene un impacto relevante para garantizar los derechos de los trabajadores. De igual manera, cómo ha ido evolucionando esta figura laboral y sus diferentes formas de aplicación, así como también las limitaciones que tiene; por otro lado, cómo la evolución de la huelga y su aplicación da también pasó al paro patronal y cómo este último supone una alternativa para el empleador o patrono.

Para que esta investigación adquiriera una perspectiva más completa sobre las instituciones jurídicas, realizaremos un ejercicio comparativo en el cual podremos evidenciar cuál es el tratamiento que se le da tanto a la huelga como al paro dentro de otras legislaciones, tomando en cuenta que la aplicabilidad de este ejercicio de normativa comparada cuenta con las mismas bases jurídicas con las que se manejan las figuras laborales en nuestro país y, de igual manera, evidenciaremos si las legislaciones con las que haremos la

comparación tienen el mismo problema jurídico que vamos a analizar en el presente trabajo de investigación.

De forma específica, hablaremos de que esta investigación es una propuesta que tendrá un carácter normativo, que busca solventar un vacío normativo; la cual no solamente tiene como finalidad proteger a los trabajadores sino también otorgar a la autoridad competente una herramienta de aplicación adecuada de las instituciones del paro y la huelga; esta aplicación adecuada nos va a garantizar el hecho que los derechos laborales son intangibles.

El objetivo del presente trabajo de investigación es llegar a establecer plazos de tiempo máximos con respecto a la aplicación de la huelga; para que podamos determinar tiempos sobre la aplicación de esta figura, debemos tomar en cuenta las causales de aplicación de la huelga, así como también la legalidad de esta y, en base a un principio de necesidad, establecer un plazo justo y equitativo para que tanto los derechos de los trabajadores como los de los empleadores no se vean vulnerados.

Es importante destacar que establecer tiempos para la ejecución de una huelga no solo es una cuestión práctica para todas las partes involucradas, sino también una manera de garantizar que la aplicación de esta figura laboral sea efectiva, justa y respetuosa con los derechos y responsabilidades tanto de los trabajadores como de los empleadores, contribuyendo así a un sistema laboral más equilibrado y justo.

Por otro lado, tenemos al paro, que tiene una concepción más limitada y su aplicación a su vez cuenta con causales más específicas, pero de igual manera recae en el mismo problema jurídico en cuestión, hablando en el ámbito nacional, que es la falta de tiempos máximos durante los cuales una empresa puede mantener una paralización en sus operaciones; la forma ideal de justificar la necesidad de los plazos máximos para esta figura será entender hasta qué punto una empresa sigue en la capacidad para seguir

operando de manera adecuada y, de esta forma, en caso de que no se pueda recuperar, tenga que declararse en quiebra.

El paro, según la legislación ecuatoriana, es una medida que responde a dos causales establecidas en el Código del Trabajo, pero que representa diversas circunstancias laborales. Su importancia radica principalmente en la capacidad del empleador para gestionar eficazmente las operaciones comerciales en situaciones críticas, como crisis económicas o condiciones adversas que afecten significativamente la producción o la viabilidad del negocio. Usualmente, el paro puede ser utilizado estratégicamente para proteger los intereses financieros y operativos de la empresa, mitigando pérdidas económicas y preservando la estabilidad organizacional, así como también preservar la integridad laboral de los trabajadores.

Aunque la aplicación de la figura del paro laboral se justifica solamente en dos causales según el Código del Trabajo, su ámbito de aplicación tendrá una diferencia muy importante con respecto a la huelga, y es sobre el sujeto titular que puede invocar esta figura y solicitar su autorización, así como el sector productivo, ya que esta figura solamente la puede aplicar el empleador en el sector privado, nunca los trabajadores y mucho menos las instituciones que componen el sector público. La Constitución del Ecuador nos prohíbe en el artículo 326, específicamente en el inciso 15:

“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 hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios”. (Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional, 2024)

En ese sentido, entendemos que no existe la posibilidad de ejecutar paros patronales en el sector público y que, incluso la huelga (que sí está prevista), tiene sus limitaciones; subsidiariamente, debemos analizar las instituciones jurídicas secundarias que se han identificado en este trabajo de investigación. En primer lugar, tenemos a los derechos sindicales, que presentan su relevancia al jugar un papel fundamental en la protección y promoción de los intereses de los trabajadores a nivel global. Estos derechos garantizan que los empleados puedan organizarse libremente en sindicatos para negociar colectivamente con los empleadores; las asociaciones laborales proporcionan a los trabajadores una voz colectiva y fortalecen su capacidad de negociación frente a los empleadores. Esto es crucial para equilibrar el poder en las relaciones laborales y asegurar condiciones de trabajo justas, salarios adecuados y beneficios equitativos.

Es importante mencionar a los derechos sindicales y cómo estos involucran de manera directa a la figura laboral de la huelga, ya que es parte de ellos y está reconocida como un mecanismo de presión que tienen los trabajadores asociados frente al empleador.

Finalmente y a modo de cierre de la introducción, mencionaremos el acontecimiento originador que hace que los trabajadores hagan uso de la huelga dentro de una empresa: el conflicto colectivo, entendido como el desacuerdo entre empleadores y trabajadores organizados respecto a condiciones laborales, salarios u otros aspectos relevantes, y que es fundamental para la existencia y el ejercicio de la huelga; es a través del conflicto y la negociación que se busca equilibrar las relaciones laborales, presionar por mejoras y defender los derechos de los trabajadores de manera colectiva y organizada.

La importancia de mencionar al conflicto colectivo en este punto radica en que, si no existiese dicho conflicto colectivo, no habría razones por las cuales se pueda ejercer el derecho a la huelga de manera legítima. Las causales que se establecen en el Código del Trabajo para convocar una huelga recaen sobre la existencia de un conflicto colectivo.

La solución que presentaremos para el problema jurídico en cuestión va a tener dos visiones dentro del trabajo de investigación; en primer lugar, evitar arbitrariedades por parte de los inspectores de trabajo al momento de determinar cuál es el tiempo que se considera justo y necesario para que los trabajadores puedan resolver el conflicto colectivo con su empleador durante la ejecución de una huelga; y, como segundo punto, que así mismo, el tiempo de duración en el que el empleador puede paralizar las operaciones sirva para solventar las posibles causales por las cuales se invoque esta figura laboral, es decir, que el tiempo en el cual se efectúa el paro patronal sirva para que el empleador pueda garantizar que al momento de regresar al trabajo, los trabajadores cuenten con todos los recursos y condiciones para la adecuada operatividad de la empresa

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES, JUSTIFICACIÓN, DESCRIPCIÓN Y PROSPECTIVA

I. Reconocimiento de los derechos de los trabajadores en la huelga del 1 de mayo de 1886 en EE. UU.

Como precedente principal sobre la huelga y el paro laboral, tenemos que la primera huelga oficial brotó sesenta años antes de los sucesos de Chicago, entre los carpinteros de

Filadelfia, en 1827. La agitación se extendió a otros núcleos de trabajadores: los obreros gráficos, los vidrieros y los albañiles empezaron a demandar la reducción de la jornada de trabajo y quince sindicatos formaron la *Mechanics Union of Trade Associations* de Filadelfia. El ejemplo fue seguido en una docena de ciudades; por los albañiles de la isla de Manhattan; en la zona de los grandes lagos, por los molineros; también por los mecánicos y los obreros portuarios. En 1832 los trabajadores de Boston dieron un paso adelante en sus demandas y se lanzaron a la huelga por la jornada de 10 horas, agrupados en débiles organizaciones gremiales por oficios. Pese a que el movimiento se extendió a Nueva York y Filadelfia, no tuvo éxito. Afirmó, sin embargo, el espíritu de combate de los asalariados, que siguieron presionando por sus reivindicaciones. (*Taufic, 1994*)

Para que podamos entender dónde nacen nuestras instituciones jurídicas, debemos remontarnos al origen mismo de los derechos de los trabajadores y el punto de inflexión en el que estos derechos toman un carácter más riguroso y comienzan no solo a ser reconocidos sino también garantizados; es por esto por lo que debemos hacer mención sobre lo sucedido en las revueltas laborales del 1 de mayo de 1886 en la ciudad de Chicago, en Estados Unidos. Los sucesos de Haymarket tuvieron un desenlace fatídico, pero el precedente que sienta dicho acontecimiento es el que vamos a considerar como fundamental, ya que de allí en adelante los derechos laborales individuales y colectivos toman otro rumbo y se empieza a tratar a la huelga como una herramienta jurídica para que los trabajadores puedan mostrar su inconformidad respecto a las condiciones laborales.

La Revuelta de Haymarket marcó un punto crucial en la lucha por los derechos laborales y el movimiento obrero. Este evento se convirtió en un símbolo internacional del sacrificio y la lucha por condiciones laborales justas; este evento con gran impacto laboral no solamente dejó un precedente en Estados Unidos sino también en el mundo entero; el 1 de

Mayo es celebrado anualmente en muchos países para conmemorar este suceso a través del cual los trabajadores buscaban la reducción de la jornada laboral ordinaria a ocho horas, una cuestión que había ganado apoyo significativo entre los trabajadores industriales.

Con este antecedente, podemos afirmar que la huelga ha sido un recurso de los trabajadores que ha marcado la posibilidad de conquistas laborales que en el pasado se concebían como imposibles. Desde el final del siglo XIX e inicio del siglo XX, las luchas laborales han recurrido a esa medida para presionar por cambios que se han vuelto determinantes y que hoy se presentan como derechos reconocidos. A través de distintas huelgas se consiguieron la jornada de ocho horas, los seguros de accidentes en el trabajo, la extensión del aguinaldo y otros derechos específicos. (*Voz Experta: La Huelga Como Recurso Democrático*, 2019)

La huelga es una forma determinada de expresión y acción colectiva utilizada por trabajadores y grupos sociales para manifestar insatisfacción, exigir cambios o defender derechos. El punto de importancia y sobre el que debemos entender el concepto de esta figura laboral es que surge como respuesta a condiciones laborales injustas, salarios inadecuados, falta de reconocimiento de derechos laborales; es un medio legítimo y organizado para presionar a empleadores o autoridades mediante la interrupción de la producción, los servicios o la actividad económica.

Es necesario entender que la Revuelta de Haymarket, en cuestión de derechos laborales, no solamente abrió camino a una nueva protección de los mismos, sino que transformó parte de la cultura laboral, en la cual se evidenciaba que parte fundamental del funcionamiento de una empresa son sus trabajadores, su mano de obra; y, es por esta razón, que resulta fundamental garantizar sus derechos y que las condiciones de la jornada laboral

siempre sean las mejores para que de ese modo se pueda plasmar una ideal protección hacia los derechos de los trabajadores.

II. El reconocimiento de la OIT.

La Organización Internacional del Trabajo, que es la agencia de las Naciones Unidas encargada de los asuntos laborales y los derechos en el trabajo, ha desempeñado un papel fundamental como referencia en la legislación internacional desde su creación en 1919. Desde 1927, la OIT reconocía el derecho a la huelga, vinculado directamente con la libertad sindical, un reconocimiento que no fue cuestionado por los empleadores durante más de seis décadas.

Dentro de los mecanismos de supervisión de la OIT, destacan dos en particular:

- El Comité de Libertad Sindical, el cual examina quejas presentadas por sindicatos o empleadores contra gobiernos cuyas leyes sobre libertad sindical y negociación colectiva puedan violar los Convenios 87 y/o 98. Incluso gobiernos que aún no han ratificado estos convenios pueden ser objeto de evaluación por el CLS.
- La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, un cuerpo independiente compuesto por 20 destacados expertos legales internacionales, incluidos jueces del Tribunal Supremo y especialistas en legislación laboral. Su función es evaluar cómo los gobiernos miembros de la OIT cumplen con los convenios que han ratificado, ofreciendo análisis sobre cuestiones cruciales que afectan a todos los miembros. La CEACR actúa como un árbitro imparcial en asuntos laborales. (Langile Sindikal Batasuna – Unión Sindical Obrera de Euskadi (LSB-USO), 2015)

Durante muchas décadas, estos dos cuerpos han confirmado que el Convenio 87 de la OIT reconoce el derecho a la huelga. El CLS, que incluye representantes de los empleadores, hizo pública por primera vez su jurisprudencia en apoyo de este derecho en 1952, de los 151 gobiernos que han ratificado el Convenio 87, 137 lo hicieron después de 1952, lo que sugiere que entendían claramente que, al ratificar el Convenio, también reconocían el derecho a la huelga según la jurisprudencia de la OIT. Por su parte, la CEACR ha reconocido en múltiples ocasiones desde 1959 que el Convenio 87 garantiza el derecho a la huelga.

En 1992, los representantes de los empleadores en la CAN iniciaron un intento para eliminar décadas de jurisprudencia de la OIT, argumentando por primera vez que el Convenio 87 no implica un derecho de los trabajadores a hacer huelga. Antes de esa fecha, los empleadores habían sugerido que el derecho a la huelga debería ser restringido y sujeto a ciertas condiciones, pero no habían cuestionado los múltiples dictámenes del CLS y la CEACR que establecen que dicho derecho está protegido por la legislación internacional, específicamente en el Convenio 87. (Langile Sindikal Batasuna – Unión Sindical Obrera de Euskadi (LSB-USO), 2015)

III. La huelga del 15 de noviembre de 1922 en Ecuador.

En el Ecuador existen de igual manera varias fechas de vital importancia para el reconocimiento de la figura de la huelga laboral. Trabajadores en general, así como artesanos en particular, decidieron hacer escuchar sus voces por la falta de empleo y las injustas condiciones en las que laboraban al iniciar la tercera década del siglo XX. Ello generó descontento en los grupos empleadores, las tensiones crecieron y los enfrentamientos entre ambos grupos sociales más la intervención de la fuerza pública dieron como resultado la lamentable masacre de centenares de trabajadores el 15 de

noviembre de 1922 en la ciudad de Guayaquil. Todo ello durante el Gobierno liberal de José Luis Tamayo y la participación del Ejército, en aparentes respuestas a jornadas de saqueos lideradas por algunos huelguistas, este hecho se ha considerado en nuestra historia nacional como una gesta histórica del proletariado ecuatoriano.

En ese año, Ecuador enfrentaba una grave crisis económica debido a la abrupta caída del precio internacional del cacao, el principal producto de exportación del país que se cultivaba en nuestra costa. Esta situación provocó un aumento en el costo de vida debido a la escasez y falta de la moneda de circulación vigente, lo que resultó en una devaluación de la moneda frente al dólar. Este fenómeno, causado por la emisión de dinero por parte del Estado para incrementar la liquidez, generó inflación y causó malestar entre la población al ver reducido su poder adquisitivo en términos de ingresos y salarios.

El 13 de noviembre, la huelga alcanzó su máxima intensidad, realizándose en la ciudad de Guayaquil y dejando los mercados sin abastecimiento. La Federación Regional de Trabajadores del Ecuador (FRETE) tomó el control del centro urbano, asumiendo funciones de seguridad, aunque no forzó la retirada de la fuerza pública.

Al día siguiente, en la tarde del martes 14 de noviembre de 1922, más de treinta mil huelguistas marcharon hacia la Gobernación del Guayas y entregaron un manifiesto con sus demandas al gobernador Jorge Pareja. La FRTE, una organización de tendencia sindicalista revolucionaria estableció un plazo de 24 horas para que el presidente José Luis Tamayo respondiera. Este último ordenó el regreso de la policía a la ciudad y envió un telegrama al General Barriga, comandante de la Zona de Guayaquil, indicando que esperaba su informe sobre el regreso a la cotidiana tranquilidad en la ciudad, sea cual sea el precio para la misma.

Este evento culminó con una violenta represión por parte de las fuerzas militares y policiales contra los huelguistas en Guayaquil. A pesar de las negociaciones y las

demandas presentadas por los trabajadores a las autoridades gubernamentales, el presidente José Luis Tamayo ordenó el uso de la fuerza para restaurar el orden en la ciudad; el 15 de noviembre, las fuerzas armadas y policiales reprimieron brutalmente a los huelguistas. Hubo enfrentamientos violentos en las calles de Guayaquil, resultando en muertos y heridos entre los manifestantes. La represión fue intensa y significó el fin de la huelga, con la dispersión de los trabajadores y la restauración del control gubernamental en la ciudad.

Este episodio marcó un punto de inflexión en la historia laboral y social de Ecuador, destacando la lucha de los trabajadores por mejores condiciones y la respuesta represiva del gobierno frente a movimientos sociales y sindicales. En el año 1925, justamente la Revolución Juliana recoge el clamor obrero y de los trabajadores y se dictan las primeras leyes a favor del trabajo, consagradas en la Constitución de 1929, estableciéndose el derecho social y años más tarde se expide el Código del Trabajo (1938). (Cuesta, 2017)

El Código del Trabajo de Ecuador de 1938 fue una norma crucial que estableció principios fundamentales para regular las relaciones laborales y las condiciones de trabajo en el país. Reconoció derechos esenciales para los trabajadores, como el derecho a un salario justo, condiciones de trabajo seguras y la protección contra la discriminación laboral.

Dentro de esta norma también se abordó la organización sindical, regulando la formación y funcionamiento de sindicatos y federaciones, así como el derecho a la negociación colectiva y el uso de la huelga como medio legítimo de defensa laboral. Los trabajadores se fueron organizando, estructurando diferentes niveles de la organización sindical, constituyendo grandes centrales de trabajadores como la Central de Organizaciones Clasistas (CEDOC) en el año 1938, la Confederación de Trabajadores (CTE) para el año 1945 y en 1962 la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres

(CEOLS), la misma que se convirtió en el año de 1980 en el Frente Único de Trabajadores (FUT), organización que promovió grandes jornadas de huelgas nacionales.

Este Código representó un hito en la protección y regulación de las relaciones laborales en Ecuador, respondiendo a las condiciones socioeconómicas de la época y a las demandas de los trabajadores por condiciones más justas y seguras. Sentó las bases legales para una mayor equidad laboral y estableció un marco que influyó significativamente en el desarrollo posterior del derecho laboral en el país.

IV. Reconocimiento de la huelga en la Constitución de 1998.

Es importante mencionar dónde se da el primer reconocimiento del derecho a la huelga, y tras todos los acontecimientos que se han mencionado tanto en el ámbito nacional como internacional, vamos a ver cómo, dentro de las garantías laborales, se establece que los trabajadores pueden ejercer su derecho a la huelga y que este tiene un carácter de garantía constitucional.

El artículo 35 de la Constitución de 1998 establecía de manera precisa lo siguiente: “El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia”; y, es a través de la denominación como norma fundamental en el punto 10 del articulado que, “Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley. Se prohíbe la paralización, a cualquier título, de los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica, agua potable y alcantarillado; procesamiento, transporte y distribución de combustibles; transportación pública, telecomunicaciones. La ley establecerá las sanciones pertinentes.”

El texto del artículo 35 es de suma importancia por varias razones fundamentales. En un inicio, reconoce el trabajo como un derecho y un deber social, reafirmando el compromiso del Estado de proteger la dignidad de los trabajadores y garantizarles condiciones laborales dignas y una remuneración justa. Este enfoque responde a la necesidad de asegurar que todos los ciudadanos puedan vivir con dignidad y cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias mediante un trabajo justo y equitativo.

Además, el artículo establecía claramente los derechos de los trabajadores a la huelga y de los empleadores al paro, siempre dentro del marco legal establecido. Esta disposición permitía el ejercicio legítimo de estos derechos como herramientas de negociación y expresión de intereses sin poner en riesgo la prestación de servicios esenciales para la población, como salud, educación, energía y transporte público.

La prohibición explícita de paralizar estos servicios subraya la importancia de mantener la estabilidad y funcionamiento de la sociedad, protegiendo así el bienestar colectivo y la seguridad de todos los ciudadanos; para culminar, hay que mencionar que el artículo al que hacemos mención no sólo fortalecía los derechos laborales y empresariales dentro de un marco jurídico claro, sino que también promovía un equilibrio necesario entre la protección de los trabajadores y la preservación de servicios públicos vitales para la comunidad. Esto es crucial para el desarrollo sostenible y la cohesión social en el país.

Dejando a un lado la revisión de la Constitución de 1998, podemos decir que existen tres modelos normativos de la huelga-derecho:

- a) El modelo contractual, donde el derecho de huelga se reduce a las relaciones de negociación colectiva, y por esta razón la huelga queda funcionalmente reducida a ser sólo un instrumento de la negociación colectiva. Si no hay negociación colectiva la huelga es ilícita. En este modelo quedan excluidas todas las demás acciones que los trabajadores puedan emprender en defensa de sus intereses y que

no estén referidas a la negociación de un convenio colectivo. La huelga en este caso queda limitada a ser un apéndice funcional de la negociación colectiva.

- b) El modelo profesional, en el que se considera que la huelga es un medio de autotutela colectiva en todos los aspectos de la relación laboral, siendo este el ámbito en el que la misma puede desarrollar su acción y determinando de esta manera el titular del derecho, el sujeto receptor y el objeto de la huelga. En este modelo quedan excluidas las huelgas políticas, de solidaridad, etc.
- c) El modelo universal del derecho, en el que se concibe a la huelga como un mecanismo de autotutela de los trabajadores en todos los ámbitos de la vida social. Este modelo le da a la huelga una gran importancia como medida de conflicto en la sociedad y legitima la defensa de cualquier interés económico y social que los trabajadores consideren como propio. Un modelo normativo abierto que energiza y promueve el derecho de huelga. (*Fernández Brignoni, 2011*)

En la legislación ecuatoriana podemos identificar que se cumple con el primer modelo normativo, justificando que con la evolución del derecho a la huelga se puede evidenciar que sirve como el punto de inflexión para el inicio de una negociación colectiva; posteriormente y haciendo un análisis actual de la evolución de las instituciones jurídicas complementaremos con las causales para invocar estas figuras laborales que recaen en el concepto del modelo normativo mencionado.

V. Constitución del 2008 y su reconocimiento del derecho a la huelga.

En la Constitución del Ecuador de 2008, se reconoció y fortaleció el derecho a la huelga como un derecho fundamental de los trabajadores. En su artículo 326 se determinan aquellos principios con los que se regirá el derecho al trabajo; específicamente en el numeral 14 y 15 establece:

- “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.”
- “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 hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.” (Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional, 2024)

Esto significa que en el artículo reconoce el derecho de los trabajadores y empleadores a la huelga, con excepción de aquellos que laboran para instituciones que prestan servicios públicos esenciales determinados por la ley. Este reconocimiento marcó un avance significativo en la protección de los derechos laborales, al garantizar la capacidad de los trabajadores de hacer valer sus intereses colectivos a través de la huelga como un medio legítimo de presión.

La Constitución del 2008 también dispuso que las leyes que regulen la huelga deben asegurar el mantenimiento de servicios públicos esenciales, los cuales se determinarían por la ley. Este equilibrio entre el derecho a la huelga y la protección de servicios críticos fue un intento por conciliar los intereses de los trabajadores con las necesidades básicas de la sociedad, evitando que huelgas en sectores vitales como salud, seguridad y transporte, entre otros, puedan afectar gravemente a la población.

Además, la Constitución reafirmó la necesidad de establecer procedimientos claros y justos para la regulación de la huelga, asegurando que su ejercicio no se convierta en un mecanismo arbitrario o desproporcionado. Esto incluye el respeto por los pliegos de peticiones, la garantía de que la negativa patronal no sea obstáculo injustificado y la

obligación de agotar instancias de mediación antes de recurrir a la huelga. Es de este modo que la Constitución del 2008 consagró el derecho a la huelga como una herramienta legítima de negociación colectiva, asegurando su ejercicio responsable y regulado para mantener el equilibrio entre los derechos laborales y el bienestar general de la sociedad ecuatoriana.

VI. Situación actual de las instituciones jurídicas.

Para empezar, debemos identificar la normativa sobre la cual haremos referencia en el siguiente apartado, ya que hablaremos de las instituciones jurídicas principales, que se dividen en dos ámbitos, público y privado; y, consecuentemente, para entender el nacimiento de las instituciones jurídicas principales, identificaremos dónde se encuentran recopiladas las instituciones jurídicas secundarias.

Como primer punto, tendremos a la garantía constitucional del derecho a la huelga; nuestra carta suprema en su artículo 326 establece los principios del derecho al trabajo y, específicamente, en el numeral 14 establece textualmente que:

“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.” (Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional, 2024)

De manera conjunta y complementaria, en este mismo principio se hace mención de nuestra segunda institución jurídica principal y se reconocen los sujetos que pueden acceder a este derecho constitucional.

“Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.”

Es de igual importancia mencionar las limitaciones que establece la Constitución con respecto al paro; es por esto por lo que el siguiente principio del derecho al trabajo limita de alguna manera su aplicación:

“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 hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios” (Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional, 2024)

Una vez cubierto el ámbito constitucional de nuestras instituciones jurídicas, procederemos a hacer una identificación especializada dentro del Código del Trabajo sobre cuáles serán las definiciones de las dos instituciones jurídicas principales. Se define a la huelga, según el artículo 467, como la suspensión colectiva del trabajo declarada por los trabajadores coligados.

Como segunda parte de esta realidad actual de las instituciones jurídicas, tenemos que el paro, según el artículo 525 del Código del Trabajo, se define como la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados, estas definiciones nos ayudan a tener la percepción actual con respecto al sector privado, y la forma en la que se conceptualizan para su aplicación legal, justa y adecuada.

Dando continuidad a los sectores en los que el paro y la huelga pueden aplicarse, tenemos en el sector público los siguientes conceptos respecto a ambas instituciones jurídicas y es que la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo innumerado reconoce el derecho a la huelga para los servidores públicos y textualmente reconoce a las y los servidores públicos de las instituciones del Estado en las que no se encuentre prohibida la paralización de los servicios públicos, el derecho de huelga, en cumplimiento de lo señalado en la Constitución de la República y esta ley.

Sin embargo, el paro dentro del sector público es una institución jurídica casi inaplicable, de tal forma que, de conformidad con el numeral 15 del artículo 326 de la Constitución de

la República, se prohíbe la paralización, a cualquier título, de los servicios públicos de salud, saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. Esta prohibición de paralización incluye los servicios administrativos.

Concluyendo con la realidad actual de las instituciones jurídicas, tendremos que su aplicabilidad y desarrollo se establecen en la misma ley, y sin dejar de lado las instituciones jurídicas secundarias, veremos los conceptos tanto de los derechos sindicales como del conflicto colectivo, y cómo son estas imprescindibles para la aplicación de la huelga y el paro.

Respecto a los derechos sindicales, estos se refieren al conjunto de libertades y garantías reconocidas a los sindicatos y sus miembros para organizar, representar y defender los intereses de los trabajadores. Estos derechos son fundamentales en el ámbito laboral y se derivan de principios internacionales de derechos humanos, así como de legislaciones nacionales que buscan proteger la libertad de asociación y promover relaciones laborales justas y equitativas. Los derechos sindicales son esenciales para garantizar condiciones laborales dignas y justas, empoderando a los trabajadores para que puedan participar activamente en la vida económica y social de sus comunidades, mientras promueven el respeto por los derechos humanos en el entorno laboral.

El conflicto colectivo es una situación en la que un grupo de trabajadores, representados generalmente por asociaciones laborales, entra en confrontación con empleadores o autoridades gubernamentales debido a desacuerdos significativos sobre condiciones de trabajo, derechos laborales, salarios, beneficios o políticas laborales. Este tipo de conflicto

puede surgir cuando los trabajadores consideran que sus intereses colectivos están siendo ignorados o afectados negativamente.

VII. Justificación del problema jurídico y la necesidad de los tiempos.

La base principal de la justificación del problema jurídico se da en relación con la aplicación de las instituciones jurídicas en la normativa. En el Código del Trabajo se establecen causales para invocar las figuras del paro y la huelga, así como también prohibiciones para su aplicación.

La determinación de tiempos dentro de las presentes instituciones jurídicas implica que no solamente sean aplicadas de manera efectiva y eficaz, sino que también garantiza que su aplicación se dé dentro de tiempos adecuados y necesarios para que cumplan con su finalidad, sin vulnerar derechos laborales y generando el menor grado de afectación económica e incertidumbre dentro del ecosistema de las empresas.

Establecer tiempos claros permite a los organizadores y participantes de la huelga planificar sus acciones de manera efectiva. Esto incluye decidir cuándo comenzarán la huelga y el paro, cuánto tiempo durarán y en qué condiciones terminarán. Una huelga con un plazo definido ejercerá una presión más efectiva sobre los empleadores o las entidades pertinentes. La certeza de que la huelga durará hasta una fecha específica puede influir en las negociaciones y en las decisiones de las partes involucradas.

El hecho de tiempos límite puede incentivar a las partes en conflicto a negociar de manera más seria y rápida. Tanto los empleadores como los huelguistas saben que tienen un período determinado para resolver sus diferencias, lo que puede llevar a resultados más rápidos y efectivos. La duración de una huelga puede afectar su impacto. Algunas huelgas se diseñan para ser breves y de impacto inmediato, mientras que otras pueden planificarse para ser prolongadas y sostenidas, dependiendo de los objetivos y las circunstancias.

Definir tiempos para una huelga y un paro no sólo es importante para la organización y la efectividad de la protesta, por un lado, y la estabilización económica por el otro, sino que también puede influir significativamente en los resultados de las negociaciones y en el impacto general de la acción colectiva e individual.

VIII. Propuesta de abordaje sobre el establecimiento de tiempos para huelga y paro y justificación de la solución empírica.

Para definir los tiempos, tanto de la huelga como del paro, tendremos que evaluar en primera instancia las causales de estos y, es por esto que tenemos que establecer cuáles son estas en relación con nuestras instituciones jurídicas; en primer lugar, las causales para invocar una huelga las establece el Código del Trabajo en su artículo 497, que señala lo siguiente:

1. Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuere negativa;
2. Si después de notificado el empleador, despidiere a uno o más trabajadores. Exceptuase el caso de la separación del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante;
3. Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el artículo 472 de este Código, o si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización, siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores;
4. Si no se produjere la conciliación, salvo que las bases dictadas por unanimidad sean aceptadas en su totalidad por el empleador. La inasistencia del empleador a la audiencia se considerará como negativa, para este efecto;
5. Si no se pronuncia el fallo en el término previsto en el artículo 479 de este Código;

6. Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria, prevista en el artículo 488 de este Código, el empleador o su representante faltare en forma injustificada, a dos reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de la Dirección de Mediación Laboral, siempre que se interpongan entre ellas dos días hábiles, y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores. Para los efectos de esta causa, la declaratoria de huelga deberá acompañarse con la certificación de inasistencia del empleador o su representante, y de asistencia de los trabajadores, conferida por el funcionario que convocó a dicha reunión; y,
7. Si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de dismantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso facto. Inmediatamente notificarán al inspector del trabajo de su jurisdicción, quien verificará tal hecho y, si no fuere ese el caso, dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas.

(Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional, 2024)

Y sobre el paro patronal, el artículo 531 del Código del Trabajo establece como causales las siguientes:

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

(Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional, 2024)

La propuesta planteada en el presente trabajo busca solventar la falta de existencia de tiempos máximos para la huelga laboral y el paro convocado por el empleador, esto se fundamenta en varios principios y consideraciones clave, como, por ejemplo, la estabilidad y la predictibilidad que son fundamentales para el funcionamiento eficiente de

las relaciones laborales y la economía en general. La fijación de límites temporales proporcionará un marco claro tanto para los trabajadores como para los empleadores, permitiéndoles planificar y negociar de manera más efectiva sin que se vean afectadas las operaciones comerciales ni se deteriore el clima laboral.

Además, los tiempos máximos ayudarán a proteger los derechos y garantías de terceros afectados por las huelgas y paralizaciones, como clientes, usuarios de servicios públicos y la comunidad en general. Establecer límites razonables evitará que las partes en conflicto utilicen el paro como una táctica prolongada que pueda afectar desproporcionadamente a estos grupos, manteniendo así un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y las necesidades de la sociedad.

Otro aspecto crucial es la preservación de la paz social y la estabilidad económica. Las huelgas prolongadas pueden tener repercusiones significativas en la economía nacional, afectando la producción, el empleo y la inversión. Por lo tanto, los tiempos máximos sirven como un mecanismo para evitar crisis económicas derivadas de conflictos laborales prolongados, promoviendo un ambiente de negociación que fomente soluciones rápidas y equitativas.

Finalmente, la regulación de los tiempos máximos de huelga y paralización patronal fortalece el estado de derecho y la seguridad jurídica. Establecer marcos normativos claros y específicos para estas situaciones no solo protege los derechos de las partes involucradas, sino que también contribuye a la cohesión social al garantizar que las disputas laborales se resuelvan de manera ordenada y dentro de los límites establecidos por la ley.

En resumen, la implementación de tiempos máximos para la huelga laboral y la paralización patronal en Ecuador responde a la necesidad de asegurar la estabilidad económica, proteger los derechos de terceros afectados, promover la paz social y fortalecer el estado de derecho en el ámbito laboral. Estas medidas buscan equilibrar los intereses de

todos los actores involucrados y facilitar la resolución efectiva de conflictos laborales en el país.

CAPÍTULO II

APLICACIÓN DE LAS INSTITUCIONES JURÍDICAS: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN, PLIEGO DE PETICIONES, HUELGA Y PARO

II.I. Aplicación de las instituciones jurídicas secundarias

II.I.I. Libertad de asociación.

Como punto de partida explicaremos lo que nos establece la normativa aplicable con respecto a las instituciones jurídicas del presente trabajo de investigación; es por esto por lo que la primera que mencionaremos es la libertad de asociación y esta desempeña un papel fundamental en la protección de los derechos laborales y la promoción de condiciones de trabajo justas y equitativas. Este derecho está consagrado tanto en la Constitución del país como en diversos tratados internacionales, reflejando el compromiso del Ecuador con los estándares internacionales de derechos humanos y laborales.

Las organizaciones sindicales permiten a los trabajadores unirse para negociar colectivamente con los empleadores, asegurando mejores condiciones salariales, horarios de trabajo adecuados y un entorno laboral seguro. Además, actúan como defensores de los derechos laborales, ofreciendo apoyo legal y representación frente a prácticas injustas o discriminatorias.

En el contexto ecuatoriano, la asociación sindical ha sido crucial para la democratización del ámbito laboral, empoderando a los trabajadores y equilibrando las relaciones de poder

entre empleadores y empleados. Gracias a la acción sindical se han logrado importantes mejoras significativas en las condiciones laborales en diversos sectores.

Sin embargo, el ejercicio pleno de estas asociaciones enfrenta desafíos. Problemas como la falta de reconocimiento por parte de algunos empleadores, la represión o la discriminación hacia líderes sindicales y las limitaciones en la negociación colectiva en ciertos sectores son barreras persistentes que obstaculizan el cumplimiento total del derecho de asociación sindical en el país.

Para fortalecer este derecho, es crucial establecer el marco legal y asegurar su efectiva implementación. Esto implica garantizar la protección efectiva de los líderes sindicales contra represalias, promover la conciencia sobre los derechos laborales y sindicales, y fomentar el diálogo constructivo entre los actores sociales.

El Código del Trabajo en su artículo 440 trata a la libertad de asociación y nos determina lo siguiente: “los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.

Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores.

Todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato.” (Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional, 2024)

El texto citado subraya la importancia de la libertad de asociación para trabajadores y empleadores. Este derecho fundamental garantiza que tanto trabajadores como empleadores pueden formar asociaciones profesionales o sindicatos libremente, sin necesidad de autorización previa y con la libertad de afiliarse o retirarse según lo

determinen. Esto es crucial porque fortalece la capacidad de los trabajadores para organizarse colectivamente en busca de mejores condiciones laborales, negociar con los empleadores de manera más equitativa y proteger sus derechos laborales de manera más efectiva.

La parte final del articulado prevé: “Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento oral establecido en este Código. Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería.

Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicato o asociación profesional. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en relación con cada una de tales agencias o sucursales.” (Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional, 2024)

Es importante mencionar que esta libertad de asociación se extiende hacia el sector público de igual manera, ya que el Art. 457 no excluye al ámbito público con respecto a la libertad de asociación, de tal forma: “Los trabajadores de las industrias del Estado, de los consejos provinciales, de las municipalidades y de las demás personas de derecho público podrán asociarse, de acuerdo con las prescripciones de este capítulo.”

Es necesario hacer esta identificación con respecto a esta libertad que poseen los trabajadores, de tal forma que, sin esta agrupación sería imposible que se pudiera llegar a invocar de manera legal a la figura laboral de la huelga, ya que para que esta sea aplicada de manera adecuada y para que califique como “huelga lícita”, según el Código del Trabajo, debe provenir de una agrupación de trabajadores, legalmente constituida.

II.I.II. Conflicto colectivo: El pliego de peticiones.

Después de tener identificado uno de los principios más importantes para la aplicación de la huelga, es de igual trascendencia mencionar el punto preliminar que sucede antes de la huelga, que es el conflicto colectivo. Un conflicto colectivo, según el Ministerio de Trabajo y Economía Social de España, “(...) supone una manifestación de la discrepancia por razones laborales entre empresarios y grupo genérico de trabajadores, que afecta a los intereses generales de estos últimos” (*Vicepresidencia Segunda del Gobierno. Ministerio de Trabajo y Economía Social.,2015*).

Es por eso por lo que podríamos complementar el concepto planteado con qué conflicto colectivo se refiere a cualquier desavenencia que surge entre trabajadores (o sus representantes sindicales) y empleadores, que afecta a un grupo significativo de empleados y está relacionado con condiciones de trabajo, derechos laborales, términos contractuales o cualquier otro aspecto de la relación laboral. Estos conflictos pueden incluir demandas por mejoras salariales, condiciones laborales más seguras, beneficios adicionales, respeto a derechos sindicales, entre otros.

Del conflicto colectivo surgirá una figura importante para el desarrollo de la huelga que es el pliego de peticiones, que no es nada más que aquel documento en el cual se van a plasmar todas las solicitudes o peticiones que los trabajadores presentarán para que se puedan mejorar sus condiciones laborales, con el pliego de peticiones empieza el proceso por el cual se puede invocar a la huelga de manera legal y legítima.

El Código del Trabajo establece que se tramitarán las peticiones de dicho pliego de la siguiente manera:

“Art. 468.- Pliego de peticiones. - Suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, éstos presentarán ante el inspector del trabajo, su pliego de peticiones concretas. La autoridad que reciba el pliego de peticiones notificará dentro de veinticuatro horas al empleador o a su representante, concediéndole tres días para contestar. Todo incidente que se suscitare en el

conflicto, sea de la naturaleza que fuere, deberá ser resuelto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje al tiempo de dictar el fallo.” (Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional, 2024)

La importancia que tiene la huelga sobre el pliego de peticiones es que, sin este, la huelga no se podría invocar, ni ser calificada como legal, de tal forma que la huelga se desatará teniendo en cuenta que no se haya llegado a un acuerdo con lo que establecen los trabajadores en dicho pliego que se ha presentado a su empleador, y esta disparidad en los criterios que surgen sobre las solicitudes de dicho pliego es lo que desencadena la aplicación del derecho a la huelga.

II.II. Aplicación de las instituciones jurídicas principales.

II.II.I. Huelga en el sector privado.

Una vez que tengamos claros los dos puntos sobre los cuales deben fundamentarse los trabajadores para la aplicación de nuestras instituciones jurídicas, es importante identificar las definiciones, tanto de la huelga como del paro, que están establecidas en el Código del Trabajo; y, de igual manera, veremos cuáles son las causales y los modos en los que se van a aplicar estas figuras laborales, sus procedimientos, así como la evidencia de nuestro problema jurídico.

De esta manera es que plasmamos en primer lugar el derecho garantizado, que se encuentra en el artículo 467 que establece “La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este párrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados.”

Con esta definición hay que analizar lo relativo al derecho a la huelga en nuestra legislación, y en conjunto con los conceptos que mencionamos anteriormente, podemos

decir que el derecho a la huelga es un principio fundamental dentro del ámbito laboral que garantiza a los trabajadores el poder abstenerse de trabajar de manera colectiva y organizada como medida de protesta o presión para defender o mejorar sus condiciones laborales, salariales o cualquier otro derecho laboral reconocido legalmente. Este derecho es reconocido internacionalmente como un medio legítimo de los trabajadores para equilibrar las relaciones laborales y buscar la resolución de conflictos mediante la negociación, reflejando así la libertad de asociación y la autonomía sindical en la defensa de sus intereses colectivos.

Luego, es necesario entender que no en todas las situaciones podemos considerar invocar a la huelga como un recurso de atención a las peticiones de los trabajadores de manera desmedida e ilimitada, ya que existen causales o casos en los que se puede invocar esta figura laboral, y es de esta manera que el Código del Trabajo establece lo siguiente:

Art. 497.- Casos en que puede declararse la huelga. - Los trabajadores podrán declarar la huelga en los siguientes casos:

1. Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuere negativa;
2. Si después de notificado el empleador, despidiere a uno o más trabajadores. Exceptúase el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante;
3. Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el artículo 472 de este Código, o si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización, siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores;

4. Si no se produjere la conciliación, salvo que las bases dictadas por unanimidad sean aceptadas en su totalidad por el empleador. La inasistencia del empleador a la audiencia se considerará como negativa, para este efecto;
5. Si no se pronuncia el fallo en el término previsto en el artículo 479 de este Código;
6. Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria, prevista en el artículo 488 de este Código, el empleador o su representante faltare en forma injustificada, a dos reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de la Dirección de Mediación Laboral, siempre que se interpongan entre ellas dos días hábiles, y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores. Para los efectos de esta causa, la declaratoria de huelga deberá acompañarse con la certificación de inasistencia del empleador o su representante, y de asistencia de los trabajadores, conferida por el funcionario que convocó a dicha reunión; y,
7. Si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de dismantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso facto. Inmediatamente notificarán al inspector del trabajo de su jurisdicción, quien verificará tal hecho y, si no fuere ese el caso, dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas.

Para los efectos de este artículo se asimilará la reclamación prevista en el capítulo de la negociación del contrato colectivo, a la demanda del pliego de peticiones.

(Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional, 2024)

Es importante tener bien presentes las causales que se establecen en el Código del Trabajo, de tal forma que se pueda evidenciar la importancia de estas para encontrar el problema jurídico existente, ya que este artículo solamente especifica las circunstancias bajo las cuales los trabajadores pueden declarar una huelga, pero no hace mención de los tiempos que esta puede durar.

Parecerían extremos los casos en que el empleador no responde al pliego de peticiones dentro del plazo legal o si la respuesta es negativa; la consecuencia automática será que los trabajadores tendrán la facultad de iniciar una huelga. Además, la ley permite la declaratoria de huelga si el empleador despide a uno o más trabajadores después de haber sido notificado con el pliego de peticiones, a excepción de casos donde el despido se deba a actos violentos contra la empresa, fábrica, o contra el empleador o sus representantes.

Otro caso que habilita la huelga es la falta de organización o funcionamiento del Tribunal de Conciliación y Arbitraje dentro de los plazos establecidos, siempre que esta situación no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores. La causal es clara y establece: “si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización, siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores”. La falta de vocales designados por los empleadores y no por los trabajadores podría deberse a varias consideraciones prácticas en el contexto del sistema laboral ecuatoriano.

Los tribunales de conciliación y arbitraje están diseñados para ser órganos tripartitos, donde tanto los empleadores como los trabajadores están representados de manera equitativa; así, es crucial que ambas partes tengan igual oportunidad de participar y que se mantenga un equilibrio en la toma de decisiones.

Tomando en consideración que el Código del Trabajo tiene un enfoque especial sobre la protección de los trabajadores y su evolución constante sobre mayores beneficios para estos, es posible que el artículo busque proteger los derechos de los trabajadores y sus representantes sindicales asegurando que su participación en el Tribunal no sea impedida injustamente.

Las partes involucradas deben estar representadas de manera adecuada para garantizar la imparcialidad y la justicia en la resolución de conflictos laborales. Esta causal menciona específicamente la ausencia de vocales designados por los empleadores, probablemente

para garantizar que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje funcione de manera equitativa y efectiva, asegurando la representación adecuada de ambas partes en los procesos de resolución de conflictos laborales y, de igual manera, entendiendo que los trabajadores son los primeros interesados en la resolución del conflicto.

Asimismo, la falta de conciliación o el incumplimiento de fallos judiciales en los términos indicados pueden también motivar la declaración de huelga por parte de los trabajadores. Finalmente, se contempla la posibilidad de huelga si el empleador intenta dismantelar su industria o negocio mediante la remoción de maquinaria, con la obligación de notificar inmediatamente al inspector del trabajo para su verificación.

De manera complementaria, en el artículo 498 el Código nos establece quién está facultado o tiene atribución para hacer la declaratoria de huelga: “la huelga no podrá declararse sino por el comité de empresa, donde lo hubiere, o por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o fábrica.”

Por otro lado, el Código del Trabajo prevé posibles contingencias que pueden surgir durante estas paralizaciones de la jornada laboral por parte de los trabajadores, tal como nos ratifica en los siguientes tres artículos en donde se plantea:

Art. 499.- Providencias de seguridad. - Producida la huelga la policía tomará las providencias necesarias para cuidar el orden, garantizar los derechos tanto de empleadores como de trabajadores y prohibir la entrada a los lugares de trabajo a los agitadores o trabajadores rompeshuelgas.

Declarada la huelga, el inspector del trabajo procederá a levantar un acta de inventario de manera conjunta con las partes e igualmente al finalizar la misma se procederá a elaborar el acta de entrega - recepción de los bienes.

Art. 500.- Permanencia en fábricas y talleres. - Los huelguistas podrán permanecer en las fábricas, talleres de la empresa o lugares de trabajo, vigilados por la policía.

Art. 501.- Prohibición de emplear trabajadores sustitutos. - Durante la huelga, el trabajo no podrá reanudarse por medio de trabajadores sustitutos. (Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional, 2024)

Y es aquí donde podemos ver el vacío normativo con respecto a nuestra institución jurídica principal, ya que en el artículo 502 se trata sobre la terminación de la huelga, y aunque tenemos causales definidas e incluso, limitaciones y contingencias que pueden suceder durante el proceso de huelga, no se establece en el Código del Trabajo un tiempo para que los trabajadores puedan acceder de manera efectiva a su derecho a la huelga; no existen plazos mínimos y máximos en los que se pueda llevar a cabo la misma.

El hecho de que no existan tiempos o plazos limita e impide el pleno ejercicio de derechos laborales y garantías, tanto para trabajadores como para empleadores. Esto puede dar lugar a arbitrariedades y subjetividades por parte de la autoridad al momento de fijar estos tiempos para cada caso concreto.

La falta de fijación de tiempos para la ejecución de la huelga laboral puede llevar a una prolongación indefinida de los conflictos, lo cual tiene diversas consecuencias negativas: en primer lugar, puede generar incertidumbre y volatilidad en el mercado laboral y económico, ya que las empresas y trabajadores afectados no sabrían cuándo se resolverá el conflicto; esto afecta la estabilidad laboral, la confianza en el entorno empresarial y no aporta a que se dé una mejora dentro del ambiente laboral, que es la principal razón por la cual se invoca a la huelga en primera instancia.

En segundo lugar, una huelga prolongada indefinidamente puede causar daños significativos a la producción y a la prestación de servicios dentro del ámbito privado, impactando negativamente en la economía nacional. La falta de plazos claros para la huelga laboral no solo dificulta la resolución rápida de conflictos, sino que también puede

tener repercusiones graves en la vida cotidiana de las personas y en el desarrollo económico del país.

Establecer plazos o tiempos máximos para la huelga es fundamental para garantizar el equilibrio y la efectividad de los derechos tanto de los trabajadores como de los empleadores. En primer lugar, estos plazos proporcionarían un marco claro y predecible dentro del cual las partes involucradas en un conflicto laboral deben negociar y resolver sus diferencias. Esto nos daría la certeza jurídica necesaria y evitaría prolongaciones indefinidas que podrían tener impactos adversos en la economía de las empresas y en las condiciones de trabajo.

Además, los plazos ayudarían a mitigar los posibles efectos negativos de una huelga prolongada, como la interrupción de servicios públicos o la pérdida de producción en sectores críticos. Al establecerse límites temporales, se incentivaría a las partes a buscar soluciones rápidas y eficientes, ya sea a través de la negociación directa, la conciliación o el arbitraje.

Esto promovería la estabilidad laboral y económica, asegurando que los conflictos sean resueltos de manera oportuna y sin perjudicar gravemente a las partes involucradas ni a la comunidad en general. Los plazos para las huelgas laborales son una herramienta clave para mantener un balance entre los derechos de los trabajadores a la huelga y los intereses generales de la sociedad y el funcionamiento normal de las actividades económicas.

Podemos evidenciar el criterio que hemos planteado con las directrices que nos da el mismo Código del Trabajo con respecto al tratamiento de la “huelga solidaria”, amparada en los artículos 505 y siguientes, en los que se direcciona y reconoce el derecho de trabajadores de otras empresas para solidarizarse con otros huelguistas.

El artículo 506 establece las condiciones precisas en las cuales los trabajadores pueden recurrir a la huelga como un recurso legítimo frente a acciones o inacciones injustificadas que no han sido atendidas hacia trabajadores de este o de otro sector económico.

Art. 506.- Tramitación de la huelga solidaria. - La declaración de huelga solidaria a otras huelgas lícitas, deberá efectuarse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 498 de este Código. Esta resolución deberá notificarse al inspector del trabajo de la respectiva jurisdicción, quien hará conocer al empleador en las veinticuatro horas siguientes. Así mismo, comunicará tal declaratoria a la autoridad del trabajo que conoce el asunto principal.

La suspensión de labores a consecuencia de la huelga solidaria, sólo podrá hacerse efectiva tres días después de haberse notificado su declaratoria a la autoridad del trabajo. (Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional, 2024)

El mismo Código del Trabajo hace un primer planteamiento que nos servirá como punto de partida sobre cómo se debe hacer una delimitación de tiempos, ya que para la huelga solidaria considera que se debe establecer un tiempo prudente en el cual los trabajadores de otra empresa podrán respaldar la huelga por motivos de solidaridad entre trabajadores.

Es por eso por lo que el Código del Trabajo nos establece en el mismo artículo 506 que:

“(…) La huelga solidaria no podrá durar más de tres días hábiles consecutivos.”

Como podemos observar, aquí se proporciona un tiempo de aplicación del derecho a la huelga en el caso en que esta sea solidaria, y este planteamiento de tiempos evita que se prolongue el tiempo de huelga para no perder la productividad de los trabajadores que solidariamente se unieron en huelga. Este es el claro ejemplo de que el establecimiento de tiempos ayudaría a garantizar el derecho a la huelga sin perder la productividad de las empresas.

II.II.II. Huelga en el sector público.

En el caso del Sector Público, revisaremos el artículo 514 del Código del Trabajo que nos explica la manera en la que se manejará la huelga:

“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 y otros combustibles, hotelería, bancos privados, asociaciones de ahorro y crédito para la vivienda y entidades financieras, transportes, provisión de artículos alimenticios, hospitales, clínicas, asilos y, en general, de los servicios de salubridad y de asistencia social, empresas ganaderas, agropecuarias y agrícolas, dedicadas a actividades que por su naturaleza demandan cuidados permanentes.

El plazo de veinte días empezará a contarse a partir de la fecha de notificación al empleador, con la declaratoria de huelga.” (Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional, 2024)

Según la Constitución del Ecuador, está prohibida la paralización de actividades en instituciones públicas que presten los siguientes servicios: salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones.

Es importante mencionar que, según lo revisado en el artículo 514 del Código del Trabajo, ciertas empresas privadas dedicadas a las actividades allí detalladas también tienen un tratamiento especial en cuanto a la huelga se refiere; esto resulta lógico, ya que se trata de industrias de carácter prioritario para el Estado y la población.

Es así como allí se detalla la forma en la que se deberá tramitar la huelga en el sector público y en ciertas empresas del sector privado y cómo se deben garantizar los servicios mínimos.

Por su parte, el artículo 515 del Código del Trabajo establece lo siguiente:

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

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

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

A falta de acuerdo, la modalidad de la prestación de los servicios mínimos será establecida por el Ministerio de Trabajo y Empleo, a través de las direcciones regionales del trabajo, respectivas, la que para el efecto podrá realizar en cada caso, las consultas que estime necesarias a organismos especializados. (Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional, 2024)

Aquí se nos muestra cómo se establece un marco regulatorio crucial para la declaración de huelga en sectores estratégicos y servicios esenciales. Estos plazos de veinte días entre la declaración de huelga y la suspensión efectiva de labores son fundamentales para mitigar los efectos adversos que una interrupción abrupta podría tener en la población y

en la economía. Esto permite, tanto a empleadores como a trabajadores, tener un período razonable para negociar y resolver el conflicto antes de que se afecten gravemente los servicios críticos como energía, agua potable, salud, transporte, alimentación, entre otros.

Además, establece la obligación de convenir servicios mínimos dentro de las cuarenta y ocho horas posteriores a la notificación de huelga. Esta disposición garantiza que, a pesar del conflicto, se mantendrán operativos los servicios básicos necesarios para la comunidad y se protegerán los activos de las empresas. La fijación de un porcentaje mínimo de trabajadores (al menos el veinte por ciento) para la prestación de estos servicios esenciales durante la huelga asegura que se atiendan las necesidades críticas de los usuarios y se eviten situaciones de riesgo o colapso en infraestructuras clave.

Estas disposiciones del Código de Trabajo del Ecuador no solo regulan la temporalidad y condiciones de las huelgas en sectores vitales, sino que también salvaguardan el interés público al establecer procedimientos claros para la prestación de servicios mínimos. Esto equilibra el derecho de los trabajadores a la huelga con la responsabilidad social y económica de mantener la continuidad de servicios indispensables para la comunidad.

Este análisis nos permite evidenciar nuevamente la importancia de establecer tiempos máximos de huelga, justamente para garantizar la estabilidad y el funcionamiento adecuado de los servicios esenciales. Estos plazos de veinte días entre la declaración de huelga y la suspensión efectiva de labores permiten prevenir impactos severos en la población y en la economía, al ofrecer un periodo de tiempo suficiente para que las partes negocien y resuelvan sus diferencias antes de que se interrumpan críticamente los servicios básicos.

Además, al definir plazos específicos, se incentiva a las partes a buscar soluciones negociadas de manera más rápida y eficiente, minimizando el impacto negativo en la comunidad y en la economía nacional.

De manera definitiva, establecer tiempos máximos de huelga en sectores estratégicos es crucial para garantizar el equilibrio entre los derechos de los trabajadores a la huelga y la necesidad de mantener servicios esenciales para el bienestar general. Esta regulación promueve la responsabilidad en el ejercicio del derecho a la protesta laboral y contribuye a la protección de los intereses públicos y económicos del país.

II.II.III. El paro en el sector privado.

Con respecto a nuestra segunda institución jurídica principal que es el paro, el Código del Trabajo nos establece dos condiciones en la aplicación de esta, estableciendo el sujeto que la puede invocar y las causales en las que debe estar motivada su solicitud.

En idioma castellano el vocablo paro implica suspensión de actividades en general, no obstante, desde el punto de vista laboral, se reserva el término “huelga” para los trabajadores y “paro” a los patrones; ambas expresiones tienen el mismo significado, y solamente cambian los sujetos que ejecutan dicha suspensión.

Las legislaciones hispanoamericanas usan indiferentemente las palabras “huelga patronal”, “cierre patronal”, “clausura”, “baja de cortina”, “paro de labores”, “contra huelga”, etc. Sin embargo, las más frecuentes en la lengua castellana son: “cierre patronal”.

Poco se ha abordado en el ámbito del Derecho Laboral la cuestión del paro, que es aquella figura que invoca el empleador; hay quienes opinan que las leyes laborales deben enfocarse exclusivamente en proteger a los trabajadores, sin considerar que la regulación busca promover la justicia social entre empleadores y empleados, mediante un equilibrio en los elementos que intervienen en la producción.

Estos críticos rechazan cualquier iniciativa destinada a proteger los intereses de las empresas, argumentando que ello contribuye a preservar las fuentes de empleo y, por ende, el empleo mismo.

El Código del Trabajo nos establece la siguiente definición sobre el paro y acompañando a esta, también plantea solamente dos causales en las que se pueden amparar los empleadores en relación con su aplicabilidad, los artículos 525 y 526 respectivamente nos definen al paro como “la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados.”

“Cualquier empleador o grupo de empleadores que pretendan suspender el trabajo de sus empresas, explotaciones o establecimientos, deberá comunicar su decisión por escrito al inspector del trabajo y expresar los motivos en que se funda. Solicitará a la vez, autorización para el paro. “

Hay que considerar que el paro en Ecuador juega un papel significativo en el contexto laboral y económico del país. Esta medida, adoptada por los empleadores para superar ciertas condiciones económicas y financieras, es una manifestación de los derechos de los empleadores en el marco de las relaciones laborales. A diferencia de la huelga, que es una herramienta de los trabajadores para negociar condiciones laborales, el paro permite a los empleadores expresar su descontento o defender sus intereses ante crisis económicas o decisiones gubernamentales o políticas que puedan afectar la operación o competitividad de sus negocios.

La importancia del paro radica en su capacidad para influir en la economía del país, especialmente en sectores clave como el comercio, la industria y los servicios. Al detener temporalmente las actividades empresariales, los empleadores pueden llamar la atención sobre temas críticos que afectan no sólo a sus empresas, sino también a la economía nacional en términos de inversión, empleo y crecimiento económico.

Esto puede ser especialmente relevante en momentos de cambios regulatorios o políticas públicas que los empleadores consideren adversas o perjudiciales para sus intereses empresariales.

Además, el paro sirve como contrapeso necesario dentro del marco legal laboral, asegurando que tanto los derechos de los trabajadores como los de los empleadores sean considerados y equilibrados. Es una herramienta que, cuando se utiliza de manera responsable y dentro de los límites establecidos por la ley, puede contribuir a la reestructuración económica de la empresa para recuperar su efectiva operatividad.

Sobre las causales que puede invocar el empleador, el Código del Trabajo nos establece en el artículo 531 lo siguiente:

Casos en que el empleador puede declarar el paro. - El empleador no podrá declarar el paro sino en los casos siguientes:

1. Cuando a consecuencia de una crisis económica general o por causas especiales que afecten directamente a una empresa o grupo de empresas, se imponga la suspensión del trabajo como único medio para equilibrar sus negocios en peligro de liquidación forzosa; y,
2. Por falta de materia prima si la industria o empresa necesita proveerse de ella fuera del país; y si la falta se debe a causas que no pudieron ser previstas por el empleador. (Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional, 2024)

El problema jurídico se vuelve a presentar en los artículos siguientes en los que se habla sobre los efectos y la duración de la institución jurídica que estamos tratando, de tal forma que ahora, el tiempo queda a la libre interpretación de la autoridad.

“Art. 532.- Duración del paro. - El fallo del tribunal determinará el tiempo que haya de durar el paro.

Art. 533.- Efectos del paro. - Durante el tiempo del paro, debidamente autorizado por el tribunal, quedarán suspensos los contratos de trabajo, y los trabajadores no tendrán derecho a remuneración.” (Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional, 2024)

El carácter que tiene el Código del Trabajo es de protección hacia los trabajadores, en el que se habla de principios en los que las condiciones laborales siempre deben mejorar y no pueden retroceder ni se puede renunciar a estas mejoras. Por ello es necesario implementar estos plazos que puede durar una huelga de tal forma que podamos establecer una protección efectiva al derecho de los trabajadores.

La relación laboral consta de dos actores y se sigue un convenio de empleador/trabajador al establecer la relación laboral y la protección del Código debe establecerse de manera equitativa para ambas partes; así mismo, hay que aplicar el principio de igualdad, en el que debemos establecer los mismos criterios de protección hacia los empleadores, que es la forma ideal de no parcializar futuras disposiciones que afecten sólo a una parte de la relación laboral.

La duración de una huelga o de un paro es crucial para el análisis costo-beneficio de los conflictos laborales. Generalmente, tanto sindicatos como empresas prefieren que las huelgas sean breves para reducir los costos asociados. Por ello, es esencial investigar los factores que pueden influir en la duración de una huelga y evaluar si la duración alcanzada en un momento dado afecta, ya sea de manera positiva o negativa, la probabilidad de que el conflicto se prolongue. El estudio de los conflictos laborales y la duración de las huelgas es clave para entender cómo funciona un sistema de relaciones laborales y de instituciones importantes como los sindicatos, así como para evaluar el impacto y las características de la negociación colectiva.

(Marco Aledo, Esteve Pérez, & Rochina Barrachina, 2007)

Estas cuestiones justifican la necesidad de establecer tiempos o plazos máximos que podrían durar estas figuras laborales. El Código establece de manera clara que para la huelga sí se puede determinar un tiempo de duración, según su articulado sobre la tramitación de la huelga solidaria, pero nada dice sobre los otros escenarios.

Es fundamental definir tiempos para la duración del paro, por varias razones clave en el contexto del derecho laboral y la estabilidad económica. Primero, establecer límites temporales claros ayuda a mitigar el impacto negativo prolongado en la economía y en la estabilidad laboral tanto de la empresa, de su ecosistema, como de sus trabajadores. Un paro prolongado podría afectar significativamente la producción, el empleo y la confianza económica, lo cual podría traer repercusiones a largo plazo en el bienestar general de la población.

Además, la definición de tiempos para el paro patronal promueve la responsabilidad y la negociación constructiva entre empleadores, trabajadores y autoridades. Al fijar plazos, se incentiva a las partes a buscar soluciones rápidas y eficaces para resolver las disputas laborales. Esto contribuye a mantener un ambiente de diálogo y cooperación, en lugar de prolongadas confrontaciones que podrían llevar a medidas más drásticas y perjudiciales para todos los involucrados.

Por último, la limitación temporal del paro protege los derechos de los trabajadores y la capacidad de las empresas para operar de manera sostenible, permite a los empleadores expresar sus preocupaciones de manera efectiva sin comprometer gravemente la estabilidad laboral ni la actividad económica en general. Definir tiempos para la duración del paro es esencial para equilibrar los derechos laborales y empresariales, asegurando que

las acciones de protesta sean proporcionales y gestionadas dentro de un marco legal y socialmente responsable.

CAPÍTULO III

LEGISLACIÓN COMPARADA Y PROPUESTA NORMATIVA

La legislación comparada juega un rol crucial en la formulación y perfeccionamiento de las leyes laborales, especialmente cuando se trata de determinar tiempos y plazos máximos para la aplicación de figuras como el paro y la huelga en diferentes sectores. Este enfoque analítico permite a los legisladores y a los responsables de políticas examinar y aprender de las experiencias y soluciones adoptadas en otros países, facilitando la creación de marcos normativos más efectivos y equilibrados. En el contexto ecuatoriano, la legislación comparada proporciona una perspectiva invaluable para abordar los desafíos específicos asociados con las figuras de paro en el sector privado y huelga en los sectores privado y público, permitiendo una adaptación que considere tanto las particularidades locales como las mejores prácticas internacionales.

En el ámbito laboral, el paro y la huelga son herramientas fundamentales para la negociación colectiva y la defensa de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, la regulación de estos mecanismos puede variar significativamente de un país a otro, influyendo en su eficacia y en el equilibrio entre los intereses de los trabajadores y las necesidades operativas de las empresas. La legislación comparada ofrece un marco para analizar cómo diferentes jurisdicciones establecen y gestionan los plazos y tiempos máximos relacionados con estas figuras, lo que permite identificar modelos que promuevan una mayor eficiencia y equidad en la resolución de conflictos laborales.

En Ecuador, un análisis comparativo de la legislación internacional puede ser particularmente beneficioso para diseñar un sistema que no sólo garantice el derecho a la huelga y el paro, sino que también minimiza el impacto negativo sobre la economía y los servicios públicos esenciales. La experiencia de otros países puede proporcionar directrices sobre cómo manejar los plazos y tiempos de manera que se evite el abuso de

estas herramientas mientras se protege el derecho de los trabajadores a la protesta y la negociación. Este tipo de análisis es esencial para asegurar que las normas ecuatorianas sean justas, equilibradas y alineadas con los estándares internacionales.

Finalmente, la implementación efectiva de tiempos y plazos máximos en las figuras de paro y huelga requiere una legislación que sea flexible y adaptable a las cambiantes dinámicas del mercado laboral y las relaciones laborales. La legislación comparada no sólo ayuda a establecer parámetros claros y justos, sino que también facilita una revisión continua de las políticas en función de nuevas realidades y desafíos. En este sentido, Ecuador se beneficiaría enormemente de un enfoque comparativo para crear una normativa que no respalde únicamente los derechos de los trabajadores, sino que también promueva la estabilidad y el desarrollo económico sostenible.

Para el análisis que realizaremos con respecto a la legislación comparada, tomaremos en consideración dos países en los que existe una regulación sobre los derechos laborales similar a la de nuestro país, con el fin de analizar el tratamiento y la aplicación de las instituciones jurídicas que están siendo sujeto de análisis y comprobar si es que en estas legislaciones existe el mismo vacío normativo en la aplicación de las mismas o si nos darán una ruta de solución sobre cómo debe darse el tratamiento de estas dos figuras laborales, con el fin de tener un respaldo y una justificación sobre establecer tiempos o plazos máximos para estas figuras laborales.

III.I. Legislación Comparada: México

III.I.I. La huelga en México.

La Ley Federal del Trabajo en México (en adelante LFT) se aplica en todo el país debido a su carácter de legislación federal, que garantiza una regulación uniforme de las

relaciones laborales y asegura que todos los trabajadores y empleadores se rijan por las mismas normas. Esto se debe a la competencia exclusiva del gobierno federal para legislar en materia laboral, como estipula la Constitución, y a la necesidad de promover la justicia y estabilidad laboral en todo el territorio nacional. La LFT también facilita la centralización y coordinación en la aplicación de políticas laborales, asegurando una protección equitativa de los derechos laborales en todas las regiones del país.

En México, las figuras laborales de la huelga y la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo desempeñan roles significativos en la dinámica de las relaciones laborales, marcando una diferencia fundamental en la manera en que los trabajadores y empleadores gestionan sus disputas. La huelga, como derecho de los trabajadores, permite la suspensión de actividades laborales con el objetivo de presionar a los empleadores en torno a demandas salariales, laborales o condiciones de trabajo. Este mecanismo es una herramienta esencial para la negociación colectiva, garantizando que los empleados puedan expresar sus demandas y luchar por sus derechos dentro del marco legal establecido por la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, la eficacia de las huelgas puede estar condicionada por diversos factores, incluyendo la regulación de tiempos y plazos, así como la capacidad de los sindicatos para movilizar a sus miembros.

Por otro lado, la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, que se refiere a la suspensión de actividades laborales por parte del empleador, tiene implicaciones diferentes. En México, aunque menos frecuente que la huelga, la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo puede ser utilizada como una estrategia por los empleadores para contrarrestar huelgas u otras formas de presión laboral. Este tipo de acción puede ser utilizada para proteger los intereses de la empresa, pero también puede tener consecuencias legales y económicas importantes. La regulación y el tratamiento de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo están delineados por la misma ley, que

establece los criterios bajo los cuales los empleadores pueden llevar a cabo tales medidas, asegurando al mismo tiempo que no se abuse de esta figura para desmovilizar a los trabajadores o evitar cumplir con las obligaciones legales.

El tratamiento de la huelga y la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo en México refleja una interacción compleja entre derechos laborales y estrategias empresariales, en un contexto en el que la legislación busca equilibrar las necesidades y los intereses de ambas partes. La Ley Federal del Trabajo establece un marco normativo que busca regular estos mecanismos de forma justa y equitativa, promoviendo la resolución pacífica de conflictos y la estabilidad en las relaciones laborales. Sin embargo, la implementación efectiva de estas figuras sigue siendo un desafío, requiriendo una constante evaluación y ajuste para asegurar que tanto los derechos de los trabajadores como los intereses de los empleadores sean respetados y protegidos adecuadamente.

Ahora, adentrándonos en nuestras instituciones jurídicas, la Ley Federal del Trabajo proporciona en su título octavo todas las directrices con las que se dará la aplicación a la huelga, de este modo, las disposiciones generales de la ley desde el artículo 440 hasta el artículo 449 establecen lo siguiente:

- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.
- Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.
- La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.
- La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.
- Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.
- La huelga es ilícita:
- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y

- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.
- Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. Artículo 447.- La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.
- El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.
- La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo

(CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

En cuanto al derecho a la huelga, tanto Ecuador como México poseen marcos legales que buscan equilibrar los intereses de los trabajadores y los empleadores, aunque existen diferencias notables en su aplicación y regulación. En México, la Ley Federal del Trabajo regula detalladamente el derecho a la huelga, las condiciones, limitaciones y requisitos necesarios para su legalidad. La huelga en México se define como una suspensión temporal del trabajo realizada por una coalición de trabajadores, y debe limitarse únicamente a la suspensión de las labores sin incurrir en actos violentos. La LFT también distingue entre huelgas justificadas, que tienen motivos imputables al empleador, e ilícitas, que incluyen actos violentos o situaciones excepcionales como guerras.

En contraste, el marco normativo ecuatoriano, establecido en la Constitución y el Código de Trabajo, también reconoce y regula el derecho a la huelga, pero con un enfoque que integra principios de protección más amplios. En Ecuador, el derecho a la huelga es considerado un derecho fundamental que puede ser ejercido tanto en el sector privado

como en el público, siempre y cuando se cumplan los requisitos legales y se respeten los procedimientos establecidos. La Constitución ecuatoriana establece la huelga como un derecho colectivo que debe ser ejercido de manera pacífica y con el objetivo de proteger los derechos laborales y mejorar las condiciones de trabajo.

Ambos países, por tanto, reconocen la huelga como un mecanismo legítimo para la resolución de conflictos laborales, pero el tratamiento y las condiciones específicas pueden variar; en México, la LFT detalla estrictamente los procedimientos y requisitos para una huelga legal, incluyendo la necesidad de que el conflicto se ajuste a los fines establecidos y la prohibición de actos violentos. En Ecuador, aunque también se prohíben los actos de violencia, la regulación tiende a ser más flexible y orientada hacia la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, con una mayor consideración hacia la resolución pacífica de los conflictos.

Finalmente, tanto en México como en Ecuador, las autoridades laborales tienen el papel de garantizar el respeto al derecho de huelga, proporcionando el apoyo necesario para su ejercicio adecuado; en México, la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles deben asegurar el cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la huelga, mientras que en Ecuador, el Ministerio del Trabajo y el Inspector del trabajo son los que deben supervisar el proceso y velar por el respeto a los derechos laborales durante las huelgas. Esta supervisión es crucial para mantener el equilibrio entre los derechos de los trabajadores y los intereses operativos de las empresas, asegurando así un marco justo y efectivo para la resolución de conflictos laborales en ambos países.

Adicionalmente, vamos a notar que en la legislación mexicana tampoco entrega directrices sobre un tiempo específico que debería o podría durar la huelga. En los artículos posteriores, hasta la finalización de dicho título en el artículo 471 de la LFT, se habla sobre los objetivos y el procedimiento de huelga; esto corresponde al capítulo II del título que

hemos mencionado previamente; este capítulo resume la finalidad que tendrá la huelga dentro del ámbito laboral mexicano y cómo se procede.

De este modo resumimos que lo que establece la LFT desde el artículo 450, donde establece los objetivos que una huelga debe perseguir en México, incluyendo la búsqueda de equilibrio entre derechos laborales y del capital, la obtención y revisión de contratos colectivos y contratos-ley, el cumplimiento de estos contratos, y la garantía de participación en utilidades, también permite apoyar huelgas que persigan estos fines y exigir la revisión de salarios contractuales.

Estos objetivos son fundamentales para asegurar que las huelgas sean utilizadas como un medio efectivo para negociar mejoras laborales y salariales, y para que una huelga sea válida, el artículo 451 exige que se cumpla uno de los objetivos mencionados en el artículo 450 y que sea realizada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento; la determinación de la mayoría solo puede ser usada para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, no como un criterio previo a la suspensión de los trabajos. Además, se deben cumplir los requisitos señalados en el artículo 452 para que la huelga sea legal.

El artículo 459 aclara que una huelga es considerada legalmente inexistente si no cumple con los requisitos establecidos en el artículo 451 o si no tiene alguno de los objetivos mencionados en el artículo 450. No se podrá declarar la inexistencia de una huelga por motivos distintos a los especificados en estos artículos.

Por último, el artículo 466 estipula que los trabajadores en huelga deben seguir prestando ciertos servicios esenciales, como el transporte en ruta y la atención de pacientes en hospitales hasta su traslado. La huelga puede concluir mediante un acuerdo entre las partes, la aceptación de las demandas por parte del patrón, un laudo arbitral, o una decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Y en este momento es donde hacemos la comparación con nuestra legislación, de tal forma que en el procedimiento de huelga según la LFT tampoco se establecen tiempos que puede durar una huelga. Como ya hemos mencionado previamente, la determinación de tiempos máximos nos va a servir para evitar arbitrariedades al momento de la aplicación tanto de la huelga como del paro.

III.I.II. El paro en México.

En México no existe la figura denominada como “paro”, es decir la suspensión del trabajo que puede ser invocada por el empleador en la legislación ecuatoriana; sin embargo, haciendo el ejercicio de legislación comparada, podemos ver que en la LFT se tramita esta figura bajo la denominación de “suspensión colectiva de las relaciones de trabajo” en la que se van a plasmar causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento.

Las causas y procedimientos para la suspensión temporal de las relaciones laborales en México, según la Ley Federal del Trabajo, incluyen eventos como fuerza mayor, falta de materia prima, exceso de producción, incosteabilidad temporal, falta de fondos y suspensión de labores por autoridad sanitaria. En todos los casos, el patrón debe seguir ciertas normativas, como notificar a la Junta de Conciliación y Arbitraje y obtener su autorización en la mayoría de las situaciones, salvo en casos de contingencia sanitaria.

El procedimiento para la suspensión implica la evaluación y aprobación por parte de la Junta, que también fijará las indemnizaciones correspondientes para los trabajadores afectados. La ley estipula que, en la mayoría de los casos, el patrón debe reintegrar a los trabajadores a sus puestos originales una vez que se reanude la actividad, y debe notificar la fecha de reanudación con suficiente anticipación; si el patrón no cumple con estas

obligaciones, los trabajadores pueden exigir sus derechos según el artículo 48, exceptuando las situaciones relacionadas con contingencias sanitarias donde la reanudación debe ocurrir tan pronto como la emergencia termine.

A diferencia de nuestro Código del Trabajo, esta “paralización” o “suspensión temporal” tendrá estas causales que ha determinado la LFT en el artículo 427:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;
- IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y
- VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables; y
- VII. La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.

(CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

El tratamiento que se le da en la LFT a esta suspensión colectiva de las relaciones de trabajo se asemeja a las causales del paro en la legislación ecuatoriana, sin embargo, las directrices de dicha suspensión no mencionan un tiempo determinado en el que se va a llevar esta suspensión, de tal forma que no se vulneren derechos de trabajadores ni de los empleadores o como los denomina la LFT, patrones.

A manera de recordatorio, la definición clara de estos tiempos proporciona un marco normativo que evita abusos y garantiza que las medidas de presión laboral se utilicen de manera justa y efectiva. Esto es especialmente relevante en un contexto donde las huelgas y los paros pueden tener un impacto significativo en la producción y en los servicios esenciales. Al fijar límites temporales y procedimientos específicos, se protege tanto el derecho de los trabajadores a la protesta como la estabilidad económica y el bienestar general de la sociedad.

La experiencia de otros países y la legislación comparada pueden servir de guía para desarrollar un sistema que considere las particularidades locales mientras se ajusta a las mejores prácticas internacionales. Una regulación bien estructurada sobre tiempos de huelga y paro en Ecuador contribuirá a la resolución eficiente de conflictos, fomentando la cooperación entre las partes involucradas.

III.II. Legislación Comparada: España

III.II.I. Huelga en España

En primer lugar, hay que establecer que en España la ley que regula las relaciones laborales es el Código Laboral Y De La Seguridad Social, que en el artículo 28 plasma los dos derechos fundamentales para el desarrollo del análisis sobre el cual debemos comparar la aplicación de nuestras instituciones jurídicas, y no dice:

1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar

organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

(Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2024)

De igual modo, en la sección 2 donde habla de los derechos laborales, se reconoce el derecho a la huelga. Así mismo, en la siguiente sección se habla de la suspensión del contrato laboral en caso del ejercicio del derecho a la huelga; existe también un decreto específico que nos habla sobre la huelga dentro de este código laboral que nos da un planteamiento histórico de la huelga y su importancia.

Real Decreto-ley 17/1977.

Como puntos importantes tenemos que la huelga, consagrada como derecho en el Decreto-ley 5975 (cinco/mil novecientos setenta y cinco), marca un hito en la legislación laboral al transformar un recurso que anteriormente se consideraba delictivo en una herramienta legítima para la resolución de conflictos colectivos de trabajo; esta evolución refleja un reconocimiento formal de la huelga como un mecanismo esencial para la defensa de los derechos laborales, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el texto legal.

La normativa no sólo legaliza la huelga, sino que también establece procedimientos claros y limitaciones para su ejercicio, asegurando que no se desborde su ámbito ni interfiera con la prestación de servicios públicos imprescindibles.

El nuevo marco legislativo se centra en equilibrar la libertad de los trabajadores para recurrir a la huelga con la necesidad de mantener el orden y el funcionamiento de la economía y los servicios públicos. Al eliminar la fase previa de negociación obligatoria,

se otorga a los trabajadores mayor autonomía para decidir cuándo y cómo ejercer su derecho a la huelga, mientras que se introducen mecanismos para asegurar que el impacto de las huelgas sea gestionado de manera responsable.

Este enfoque promueve una utilización más efectiva y razonable del recurso, al tiempo que protege los intereses superiores de la comunidad. Las modificaciones más significativas en la legislación incluyen el reconocimiento de la huelga en empresas que prestan servicios públicos, la clarificación de los supuestos de ilicitud y la legitimación del Comité de huelga como representante de los trabajadores. Estas reformas buscan adaptar la regulación a las nuevas dinámicas sociales y económicas, facilitando una aplicación más justa y eficiente del derecho a huelga.

Además, la nueva normativa permite que el cierre patronal sea evaluado por la jurisdicción laboral, garantizando así una supervisión adecuada y evitando abusos por parte de los empleadores, lo que será tratado posteriormente de manera singularizada.

Con respecto al tratamiento que tiene este Real Decreto-ley sobre la huelga, vamos a abordar el análisis por cada uno de los artículos del mismo, a manera de mención general de los artículos sobre las definiciones de la huelga y sus nulidades, y plasmaremos de manera textual la forma en la que se tramita la misma; es por eso que los artículos 1 y 2 nos habla sobre el derecho de huelga en el ámbito de las relaciones laborales y dice que “Son nulos los pactos establecidos en contratos individuales de trabajo que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga”.

(CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

Posteriormente el Decreto ley propone:

1. La declaración de huelga, cualquiera que sea su ámbito, exige, en todo caso, la adopción de acuerdo expreso, en tal sentido, en cada centro de trabajo.

2. Están facultados para acordar la declaración de huelga:
 - a) Los trabajadores, a través de sus representantes. El acuerdo será adoptado, en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión, a la que habrán de asistir al menos el setenta y cinco por ciento de los representantes, se levantará acta, que deberán firmar los asistentes.
 - b) Directamente los propios trabajadores del centro de trabajo, afectados por el conflicto, cuando el veinticinco por ciento de la plantilla decida se someta a votación dicho acuerdo. La votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple. El resultado de ésta se hará constar en acta.
3. El acuerdo de declaración de huelga habrá de ser comunicado al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral por los representantes de los trabajadores. La comunicación de huelga deberá hacerse por escrito y notificada con cinco días naturales de antelación, al menos, a su fecha de iniciación. Cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los trabajadores mediante votación, el plazo de preaviso comenzará a contarse desde que los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma. La comunicación de huelga habrá de contener los objetivos de ésta, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio y composición del comité de huelga.

El artículo cuatro establece que, en caso de huelga que afecte a empresas que prestan servicios públicos, se debe notificar al empresario y a la autoridad laboral con al menos diez días de anticipación, y los representantes de los trabajadores deben asegurarse de que la huelga sea conocida por los usuarios del servicio. Por su parte, el artículo cinco estipula que los miembros del comité de huelga deben ser trabajadores del centro afectado, y limita su número a un máximo de doce personas. Además, el comité de huelga debe participar en todas las acciones sindicales, administrativas o judiciales relacionadas con la resolución del conflicto.

En el artículo 6 se establecen limitantes en el ejercicio del derecho a la huelga y se detalla que:

1. El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral.
2. Durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho al salario.
3. El trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador. El trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad laboral transitoria.
4. Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga.
5. En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número siete de este artículo.
6. Los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna.
7. El Comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa. Corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios.

Hay un factor constante de las directrices que nos dan los códigos que estamos analizando con respecto al tratamiento del derecho a la huelga y es que tanto en España, México y en Ecuador, las limitaciones establecidas para el ejercicio del derecho a la huelga son cruciales para equilibrar los derechos de los trabajadores con el mantenimiento de la estabilidad laboral y el funcionamiento esencial de las empresas.

Al especificar que el derecho a huelga no extingue la relación laboral ni da lugar a sanciones, salvo faltas laborales durante la huelga, se protege la integridad del contrato de trabajo y se evita el castigo injustificado. También, al suspenderse el salario y la obligación de cotización durante la huelga, se subraya que el tiempo de huelga no se considera laborable, aunque se garantiza que los trabajadores en huelga mantendrán una situación especial en la Seguridad Social.

Esto asegura que el sistema no se sobrecargue con cotizaciones innecesarias y mantiene un equilibrio entre el derecho a huelga y la protección social. Asimismo, estas limitaciones garantizan que la huelga no interfiera de manera desproporcionada con la operación de la empresa ni con los derechos de los trabajadores no huelguistas.

Respetar la libertad de trabajo de quienes optan por no sumarse a la huelga y prohibir la sustitución de huelguistas por nuevos trabajadores evita conflictos adicionales y protege el funcionamiento continuo de la empresa. Además, al permitir que el comité de huelga gestione la seguridad y el mantenimiento de servicios esenciales, se asegura que la huelga no cause daños irreparables ni altere gravemente el normal desarrollo de las actividades de la empresa.

Posteriormente en los artículos 7 al 10 se dan más parámetros a ser tomados en consideración, y se establece que el derecho a huelga debe ejercerse mediante la completa cesación de los servicios por parte de los trabajadores, quienes no deben permanecer en el centro de trabajo ni en sus dependencias. Se considera ilícito cualquier tipo de huelga rotatoria, que busque interrumpir el proceso productivo en sectores estratégicos, o cualquier alteración colectiva distinta a la huelga tradicional, como las huelgas de celo o reglamento.

Por otro lado, que los convenios colectivos incluyan normas adicionales para la resolución de conflictos que originan la huelga y puedan prever la renuncia temporal al derecho a

huelga durante su vigencia; durante una huelga, el Comité de huelga y el empresario, junto con los representantes designados, deben negociar para resolver el conflicto, con el acuerdo final teniendo la misma validez que un convenio colectivo.

La Inspección de Trabajo puede mediar en la huelga desde su comunicación hasta su resolución. En situaciones extremas, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, puede ordenar la reanudación de la actividad laboral o imponer un arbitraje obligatorio para proteger la economía nacional y los servicios públicos esenciales.

Finalmente, el tratamiento del derecho a la huelga en España nos da los casos en los que la huelga se considera ilegal:

La huelga es ilegal:

- a) Cuando se inicie o se sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.
- b) Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.
- c) Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un Convenio Colectivo o lo establecido por laudo.
- d) Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el presente Real Decreto-ley, o lo expresamente pactado en Convenio Colectivo para la solución de conflictos.

(CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

III.II. II. El Paro en España

El cierre patronal es una medida que permite a los empresarios cerrar temporalmente un centro de trabajo en respuesta a situaciones de huelga u otras irregularidades laborales colectivas, bajo ciertas condiciones específicas. Este cierre es autorizado únicamente si

existe un riesgo significativo de violencia, daños graves a la propiedad, ocupación ilegal del centro de trabajo, o si la alta inasistencia o irregularidades laborales impiden gravemente el proceso productivo.

Al artículo 12 nos plantea ciertas directrices que podrían ser interpretadas como causales que son:

- a) Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- b) Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca.
- c) Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción

Según el artículo 12, el cierre patronal solo está permitido bajo ciertas circunstancias específicas, como la existencia de un grave peligro de violencia para las personas o daños importantes a la propiedad, la ocupación ilegal del centro de trabajo, o cuando la alta tasa de inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan severamente el proceso normal de producción; en caso de realizarse un cierre patronal, se deben seguir las disposiciones establecidas, y los efectos sobre el personal afectado serán los estipulados en los artículos relacionados del mismo Real Decreto-ley.

Adicionalmente, el artículo 13 establece que el empresario debe informar a la autoridad laboral sobre el cierre del centro de trabajo dentro de un plazo de doce horas, y el aporte fundamental con respecto al presente trabajo de investigación lo da el decreto-ley en su apartado final, ya que también deja a la libre interpretación el tiempo que puede durar el cierre patronal, que es la figura que se asemeja al paro en la legislación ecuatoriana.

Lo antes mencionado justifica el establecimiento de tiempos o plazos para estas figuras laborales con el fin de evitar todas las complicaciones que hemos mencionado previamente en este trabajo de investigación.

Finalmente, el artículo 14 precisa que, si el cierre no se levanta por iniciativa del empresario o a solicitud de los trabajadores, el empresario debe reabrir el centro de trabajo cuando sea requerido por la autoridad laboral, en el plazo estipulado, y las sanciones por el incumplimiento de estas directrices.

(CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 2015)

Una vez que hemos analizado tanto la normativa mexicana en conjunto con la española, podemos ver que el tratamiento que le dan a las instituciones jurídicas principales de nuestro trabajo de investigación es similar al que se maneja en nuestro Código del Trabajo, con sus respectivas variaciones y adecuaciones a las figuras laborales, sobre todo con respecto al paro, que toma varias denominaciones diferentes en los distintos códigos.

Es recurrente aquel factor de tratamiento de las instituciones jurídicas, en el que se manejan las mismas estructuras dentro de la identificación de estas, es decir, primero se definen a las figuras laborales, luego se establecen causales sobre las cuales vamos a invocar tanto a la huelga como al paro, y se termina estableciendo la finalización de estas; posterior a eso, se determinan los casos ilícitos de aplicación y el retorno al trabajo.

Las tres normativas cuentan con principios de aplicación similares en los que nos muestran la preocupación sobre los trabajadores y sobre el conflicto colectivo del cual deviene la huelga, o las causales sobre las que se aplica el paro, con sus distintas denominaciones. Sin embargo, es evidente el hecho de la arbitrariedad o la libre interpretación sobre los tiempos en los que puede durar estas figuras.

La implementación de tiempos de ambas figuras laborales va a atender a la misma finalidad, pero con diferentes enfoques; con respecto a la huelga, el enfoque será el hecho de solucionar el conflicto colectivo que se ha generado, que es por el cual los trabajadores se encuentran en huelga. Y, con respecto al paro, será buscar la estabilidad económica y que la empresa pueda desenvolverse de manera ideal y efectiva en el mercado.

III.III. Propuesta Normativa

Nuestra propuesta normativa va a tener un punto de partida y de dirección que nos entrega el mismo Código del Trabajo, específicamente sobre la huelga solidaria que se regula en el artículo 506 que establece:

La huelga solidaria no podrá durar más de tres días hábiles consecutivos.

(Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional, 2024)

En conjunto con el artículo previo, vemos que el Código también nos otorga directrices sobre la huelga en el sector público; en el artículo 514 establece de manera clara y precisa lo siguiente:

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.

(Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional, 2024)

Y atendiendo al estado de necesidad, con el fin de evitar dispersiones o arbitrariedades en la norma, así como también que estos tiempos están basados en el principio de proporcionalidad y que los mismos serán planteados en base a la dificultad de resolución de las causales que nos establece el Código para nuestras instituciones jurídicas, es que planteamos la siguiente codificación normativa.

En conjunto a lo que establece el artículo 497 del Código del Trabajo que nos determina los casos en los que los trabajadores pueden declararse en huelga, y ubicando la disposición planteada antes del artículo 502, la propuesta normativa plantearía lo siguiente:

Art.... Duración de la huelga. – En base a las causales del artículo 497 la huelga se puede prolongar dentro del siguiente rango de tiempo:

- 1. En la primera causal, la huelga se puede extender un máximo de 30 días término, con la finalidad de presionar la contestación del pliego de peticiones o insistir en la necesidad de la aceptación de este.*
- 2. En la segunda causal, la huelga se puede extender un máximo de 15 días término, con el fin de determinar si el despido del trabajador se ha dado por cometer actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante.*
- 3. En la tercera causal, la huelga se puede extender un máximo de 15 días término, con el fin de organizar y garantizar el correcto funcionamiento del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.*
- 4. En la cuarta causal, la huelga se puede extender un máximo de 30 días término, con el fin de manifestar la inconformidad de la no resolución del conflicto colectivo en la instancia de la conciliación.*
- 5. En la quinta causal, la huelga se puede extender un máximo de 5 días término, con el fin de presionar a la autoridad para que emita un fallo.*
- 6. En la sexta causal, la huelga se puede extender un máximo de 30 días término, con el fin de asegurarse la asistencia del empleador o su representante a la etapa de conciliación, y que no faltare a la misma; y,*

7. *En la Séptima Causal, la huelga se puede extender un máximo de 45 días término, con el fin de asegurar la resolución del conflicto colectivo y que se atiendan las peticiones del pliego de manera adecuada.*

Los tiempos propuestos, alineados con el principio de proporcionalidad, aseguran que las huelgas sean razonables y proporcionadas a la gravedad de las causales. Por ejemplo, se establece un máximo de 30 días para presionar la respuesta a un pliego de peticiones o para asegurar la asistencia del empleador a la conciliación, mientras que se limita a cinco días para forzar una resolución rápida en casos urgentes, como la emisión de un fallo de un tribunal de conciliación y arbitraje.

Esto evitará que las huelgas se prolonguen innecesariamente, minimizando el impacto negativo en la producción y en la vida laboral de los trabajadores. Asimismo, estos tiempos normativos permitirán una regulación más clara y precisa de los conflictos laborales, ajustando la duración de la huelga a la naturaleza específica de cada causa.

Por ejemplo, una huelga destinada a asegurar el correcto funcionamiento del tribunal de conciliación y arbitraje tiene un plazo razonable de 15 días, mientras que una huelga para resolver un conflicto colectivo puede extenderse hasta 45 días. Esta propuesta normativa proporciona un marco estructurado que ayudará a las partes involucradas a gestionar los conflictos de manera más ordenada y efectiva, promoviendo una resolución más equitativa y reduciendo la posibilidad de abusos o prolongaciones indebidas de la huelga.

Con respecto al paro, hay que tomar en consideración dos artículos para implementar tiempos con respeto a esta figura laboral.

Art. 532.- Duración del paro. - El fallo del tribunal determinará el tiempo que haya de durar el paro.

Sin embargo, en base a las causales del artículo 531 el paro se puede prolongar dentro del siguiente rango de tiempo:

- 1. Con respecto al primer caso, el paro se puede extender un máximo de 45 días término, con el fin de equilibrar sus negocios en peligro de liquidación forzosa, y;*
- 2. Con respecto al segundo caso, el paro se puede extender un máximo de 65 días término, con el fin de asegurar el correcto funcionamiento de la empresa para abastecerse de la suficiente materia prima o provisiones, dentro o fuera del país.*

La regulación detallada en el artículo 532, complementada por los tiempos propuestos, garantizará que el paro no se extienda innecesariamente, lo que ayudará a mantener el equilibrio entre las necesidades del empleador y los derechos de los trabajadores. Estos plazos permiten que las empresas gestionen crisis de manera efectiva sin enfrentar incertidumbres prolongadas que podrían afectar negativamente su operación y estabilidad económica.

Además, la imposición de estos plazos proporcionará un marco que evitará abusos y arbitrariedades en el proceso de paro laboral. Al establecer límites claros, se previene que la paralización se utilice como una herramienta de presión prolongada, promoviendo en cambio una resolución más rápida y ordenada de los conflictos.

Conclusiones:

- Claridad y proporcionalidad en la regulación de huelgas y paro: la propuesta normativa detalla plazos específicos para la duración de las huelgas y paros, alineándose con el principio de proporcionalidad. Al establecer tiempos máximos para cada causa específica, como 30 días para presionar respuestas a pliegos de peticiones o 5 días para resolver cuestiones urgentes, la normativa asegura que las acciones laborales sean razonables y acordes a la gravedad de cada situación. Esto evita la extensión

innecesaria de las huelgas y paros, permitiendo una resolución más eficiente de los conflictos sin perjudicar desproporcionadamente a las partes involucradas.

- **Prevención de abusos y garantía de resolución eficiente:** la fijación de tiempos específicos para huelgas y paros también sirve para prevenir abusos y arbitrariedades en la paralización laboral. La limitación de duración ayuda a que las huelgas y paros se utilicen de manera adecuada y no se conviertan en una herramienta de presión prolongada. Esto fomenta un ambiente laboral equilibrado, donde tanto empleadores como trabajadores actúan dentro de un marco normativo claro, facilitando una resolución ordenada y efectiva de los conflictos.
- **Optimización de la gestión de conflictos laborales:** la especificación de plazos para la duración de huelgas y paros permite una gestión más eficiente de los conflictos laborales. Al asignar tiempos determinados para cada causa, como la resolución de un conflicto colectivo o la necesidad de abastecimiento de materia prima, se facilita la planificación y respuesta tanto para trabajadores como para empleadores. Esto reduce la incertidumbre y los impactos prolongados en las operaciones empresariales y en la estabilidad laboral, promoviendo una resolución más ágil y organizada de las disputas.
- **Equilibrio entre derechos y necesidades:** la propuesta normativa busca equilibrar los derechos de los trabajadores con las necesidades operativas de las empresas, estableciendo plazos que varían según la causa de la huelga o el paro. La normativa planteada garantiza que los derechos de los trabajadores sean protegidos sin imponer cargas excesivas a los empleadores. Esto promueve una resolución justa de los conflictos, donde se atienden las demandas laborales dentro de un marco de tiempo razonable, evitando que las disputas se conviertan en un obstáculo para la operación empresarial.

Bibliografía

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (10 de Julio de 2024). *Código Laboral y de La Seguridad Social*. Obtenido de Código Laboral y de La Seguridad Social:

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=93&modo=2¬a=0&tab=2

Aguilar Monsalve, L. (2023 de julio de 2023). *KIPUES: REVISTA ANDINA DE LETRAS Y ESTUDIOS CUTURALES*. Obtenido de La huelga del 15 de noviembre de 1922 como antecedente histórico de Las cruces sobre el agua (1946) de Joaquín Gallegos Lara: <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/kipus/article/view/4234>

Cabanellas de las Cuevas, G. (1968). *Compendio de derecho laboral*. Obtenido de Biblioteca Hernán Malo González: <https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/46273>

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (12 de Junio de 2015). *Ley Federal del Trabajo*. Obtenido de Ley Federal del Trabajo: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional. (16 de myo de 2024). *Código del Trabajo*. Obtenido de Código del trabajo: https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Cuesta, L. (2 de mayo de 2017). *LA CONMEMORACION DEL DIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO*. Obtenido de LA CONMEMORACION DEL DIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/blogs/liuba-cuesta/48950-la-conmemoracion-del-dia-internacional-del>

Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo. (10 de Diciembre de 2001). *Guía sobre legislación del trabajo*. Obtenido de Disposiciones sustantivas de la

legislación

laboral::

<https://webapps.ilo.org/static/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch5.htm>

Fernández Brignoni, H. (2011). *Revista de la Facultad de Derecho*. Obtenido de La

Huelga: ¿Un derecho fundamental en crisis?:

<https://www.redalyc.org/pdf/5681/568160367011.pdf>

internacional, C. s. (s.f.). *Acción en el marco de la OIT en defensa del derecho a la huelga*.

Obtenido de Cruzada mundial de los empleadores contra el Convenio 87 y el

derecho a la huelga: https://www.ituc-csi.org/IMG/html/newsletter_ilo_es.html

Langile Sindikal Batasuna – Unión Sindical Obrera de Euskadi (LSB-USO). (18 de

Febrero de 2015). *18F: Llamados a reivindicar ¡¡¡el derecho a la huelga!!!*

Obtenido de 18F: Llamados a reivindicar ¡¡¡el derecho a la huelga!!!: [https://lsb-](https://lsb-uso.com/2015/02/18f-llamados-reivindicar-derecho-huelga/)

[uso.com/2015/02/18f-llamados-reivindicar-derecho-huelga/](https://lsb-uso.com/2015/02/18f-llamados-reivindicar-derecho-huelga/)

Marco Aledo, M., Esteve Pérez, S., & Rochina Barrachina, M. E. (30 de junio de 2007).

Obtenido de La duración de las huelgas: Evidencia empírica para España:

<https://www.revistasice.com/index.php/CICE/article/view/5913>

Morales, H. Í. (9 de Marzo de 2010). *El paro patronal*. Obtenido de Segunda Época, 3(1):

<https://revistas.unam.mx/index.php/amicus/article/view/15362>

Pardo de Howars, A. (1974). *La Huelga*. Obtenido de Universidad de Cartagena:

<https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/11528>

Ratto, N. (2018). *El poder de los trabajadores como factor explicativo de los resultados de las huelgas laborales en el sector privado y asalariado de Chile (2006-2016)*.

Obtenido de Universidad Academia de Humanismo Cristiano:

[https://bibliotecadigital.academia.cl/server/api/core/bitstreams/1aa86a6a-53ca-](https://bibliotecadigital.academia.cl/server/api/core/bitstreams/1aa86a6a-53ca-4a34-9d1b-1ccf38cf4134/content)

[4a34-9d1b-1ccf38cf4134/content](https://bibliotecadigital.academia.cl/server/api/core/bitstreams/1aa86a6a-53ca-4a34-9d1b-1ccf38cf4134/content)

Ruiz Muñoz, P. C. (6 de noviembre de 2020). *Universidad ECOTEC*. Obtenido de Estudio del Derecho a la Huelga en el sector privado, eficiencia, restricciones y viabilidad en la Ciudad de Guayaquil en el periodo 2019- 2020: <https://repositorio.ecotec.edu.ec/handle/123456789/258>

Taufic, C. (1994). *CRÓNICA DEL 1 DE MAYO: Los ahorcados de Chicago y la lucha por la jornada de 8 horas*. Quito, Pichincha, Ecuador : ILDIS. Obtenido de https://ecuador.fes.de/fileadmin/user_upload/pdf/0254.pdf