

Análisis y efectos jurídicos de la declaratoria de huelga en los conflictos colectivos dentro del Ecuador

Analysis and legal effects of the declaration of strike in collective disputes within Ecuador

Jorge Israel Henríquez Garay¹ (jhenrique5@utmachala.edu.ec) (<https://orcid.org/0009-0008-2426-6192>)

Leonardo Alexander Salazar Villamar² (lsalazar3@utmachala.edu.ec) (<https://orcid.org/0009-0009-4554-3029>)

Guido Ecuador Peña Armijos³ (gepena@utmachala.edu.ec) (<https://orcid.org/0000-0001-9634-1333>)

Resumen

La presente investigación es una aproximación al tema de los efectos jurídicos de la declaratoria de huelga en los conflictos laborales en Ecuador. La huelga, como otros derechos laborales, ha evolucionado a lo largo de la historia y en la actualidad el derecho a declararla aparece recogido en varios instrumentos internacionales y en la normativa constitucional e infraconstitucional ecuatoriana. La huelga es un mecanismo que puede ser considerado como extremo y que surge a partir de un conflicto laboral colectivo. Para poder desarrollar la investigación se emplearon varios métodos de investigación como el análisis y la síntesis, la inducción y la deducción, de lo abstracto a lo concreto, así como otros propios del Derecho como la hermenéutica jurídica, que permitió el análisis de la norma relacionada con el tema. El análisis documental, por su parte, fue esencial para la investigación pues posibilitó la revisión bibliográfica y el análisis crítico de la literatura seleccionada. Todo lo anterior permitió arribar a conclusiones relacionadas con el objeto de estudio, entre las que destacan la evolución a nivel normativo que ha experimentado el derecho a la huelga, y los efectos jurídicos de la declaración de la misma como son la interrupción de las actividades laborales de forma inmediata, lo que implica a su vez, suspensión temporal del contrato de trabajo, entre otras.

Palabras clave: conflicto colectivo laboral, huelga, derecho al trabajo, derecho.

Abstract

This research is an approach to the subject of the legal effects of the declaration of a strike in labor disputes in Ecuador. The strike, like other labor rights, has evolved throughout history and currently the right to declare it is included in several international instruments and in Ecuadorian constitutional and infraconstitutional regulations. The strike is a mechanism that can be considered extreme and that arises from a collective

¹ Estudiante de la carrera de Derecho. Universidad Técnica de Machala. Ecuador.

² Estudiante de la carrera de Derecho. Universidad Técnica de Machala. Ecuador.

³ Doctor en Derecho. Docente de la carrera de Derecho de la Universidad Técnica de Machala. Ecuador

labor dispute. By its very nature and due to the tension and interruption that it entails to the normal relations that should exist between employees and employers, there are a series of procedures prior to the declaration of the same, since, once it is declared, it carries several legal effects that are the focus of the analysis of this research. In order to develop the research, several research methods were used, such as analysis and synthesis, induction and deduction, from the abstract to the concrete, as well as others typical of Law such as legal hermeneutics, which allowed the analysis of the norm related to the subject. Documentary analysis, on the other hand, was essential for the research as it made possible the biobibliographical review and critical analysis of the selected literature. All of the above allowed us to reach conclusions related to the object of study, among which the evolution at the regulatory level that the right to strike has experienced, and the legal effects of the declaration of the same, such as the immediate interruption of work activities, which implies, in turn, temporary suspension of the employment contract, among others.

Key words: collective labor dispute, strike, right to work.

Introducción

En las sociedades los conflictos son inevitables y dentro de las organizaciones laborales pueden ser más angustiosos, por lo que para que exista un correcto funcionamiento es necesario solucionar dichos conflictos. El conflicto muchas veces conduce a la evolución y el desarrollo y tal es el caso de los conflictos laborales que han propiciado que los trabajadores logren alcanzar derechos fundamentales. En tal sentido, menciona Cardona (2000) que los conflictos de trabajo son “toda controversia que surge entre empleadores y trabajadores ligados por una relación de derecho laboral, cualquiera que sea la causa y el objeto del conflicto” (p. 63). Por su parte Chiriboga y Darlic (1995) establecen que:

Los conflictos colectivos de trabajo están relacionados con las condiciones de trabajo y, en la mayoría de los casos, tienen origen en la reivindicaciones o propuestas relativas a la estabilidad laboral o el régimen salarial, pero sobre todo en aquellas concernientes al cumplimiento del contrato colectivo. Las quejas de los trabajadores tienen como sustentos hechos que, a su juicio, implican por parte del empleador el desconocimiento de las normas vigentes, al aplicar este incorrectamente las disposiciones del contrato colectivo, el Código del Trabajo o las actas transaccionales. (p.16)

Refieren Atencio et al. (2021) que los conflictos laborales pueden tener diversas magnitudes e involucrar a una o varias organizaciones, por lo que se hace necesario dar respuesta lo antes posible a los mismos. En relación con los conflictos laborales colectivos vale destacar que estos también han propiciado que la clase obrera haya adquirido una serie de derechos laborales a nivel mundial, lo que obedece a años, incluso siglos de lucha, en aras de que los mismos sean reconocidos y respetados. Esa lucha obrera ha llevado a que la mayoría de las legislaciones a nivel mundial incluyan, en sus cuerpos normativos, dichos derechos laborales, a lo cual Ecuador no constituye una excepción.

Específicamente en la norma constitucional ecuatoriana, el artículo 326 recoge lo relativo a los principios en los cuales se sustenta el derecho al trabajo y los declara como irrenunciables e intangibles. Dentro de estos derechos también se reconocen aquellos relativos a la solución de conflictos laborales colectivos, estableciéndose en el inciso 14 del propio artículo el derecho a la huelga (Asamblea Nacional, 2008). La huelga es un medio a través del cual los trabajadores, históricamente, han logrado alcanzar sus derechos y tal como refiere la Organización Internacional del Trabajo (2001) constituye “la manifestación más visible y polémica de las acciones colectivas en caso de conflicto laboral, y se le considera a menudo como el último recurso de las organizaciones de trabajadores en la búsqueda de satisfacción de sus reivindicaciones” (p. 5).

La huelga también aparece recogida en la normativa infraconstitucional ecuatoriana, concretamente en el vigente Código del Trabajo Congreso Nacional (2005), que en el artículo 467 recoge lo relativo al derecho a la huelga y al respecto menciona que: “La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este parágrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados” (p.123). El propio Código establece una serie de procedimientos y mecanismos que hay que seguir para declarar la huelga.

Siendo la huelga, un recurso último a emplear se hace necesario profundizar en los efectos jurídicos que tiene la declaración de huelga para solucionar los conflictos colectivos en el Ecuador. Es por ello que, como pregunta a responder en el transcurso de esta investigación se puede plantear ¿cuáles son los efectos jurídicos que tiene la declaratoria de huelga en los conflictos colectivos dentro del Ecuador? Para poder dar respuesta a esta interrogante se establece, como objetivo general, analizar los efectos jurídicos de la declaratoria de huelga en los conflictos laborales en Ecuador y como objetivos específicos, determinar el procedimiento a seguir para la declaración de huelga, según la normativa vigente en el Ecuador y establecer cuáles son los efectos jurídicos que tiene la declaración de huelga en el país.

Para desarrollar la presente investigación se utiliza una metodología de corte eminentemente cualitativa, en la que además se emplean métodos propios de la investigación jurídica. También se debe mencionar que la investigación es, esencialmente, teórica pues la búsqueda se centra en la revisión documental en aras de dar respuesta a la interrogante planteada. Como métodos de investigación se utilizaron algunos generales como la inducción y deducción, el análisis y la síntesis, de lo abstracto a lo concreto; y otros que pertenecen a la rama del Derecho, como es el caso de la hermenéutica jurídica, que facilitó el análisis crítico de la norma.

La revisión documental, que algunos autores catalogan como método otros como técnica fue lo que posibilitó el poder llevar a cabo la presente investigación y, para ello, fueron revisados artículos, tesis, documentos, así como tratados internacionales y normativa nacional vinculada con el derecho a la huelga y su evolución. La investigación, en sentido general, permitió tener una información más amplia y profunda

sobre derechos laborales y, concretamente, sobre el derecho a la huelga en Ecuador, así como el procedimiento a seguir para declarar la misma y los efectos jurídicos que conlleva dicha declaración.

Desarrollo

La huelga. El derecho a la huelga

La huelga, según la Real Academia Española (2023), significa la “interrupción colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar ciertas condiciones o manifestar una protesta” (p. 9). Por su parte, según mencionan Palomeque y Álvarez (2016), la huelga constituye:

La medida de autotutela básica de los trabajadores que consiste en la perturbación del proceso productivo del empresario para el que se presta trabajo, a través de diversos comportamientos posibles y en particular de la abstención o cesación del trabajo, decidida en forma concertada y ejercitada colectivamente por los trabajadores para la defensa de sus intereses generales dentro de un ámbito determinado. (p. 276)

En relación con las concepciones más actuales en relación con la definición de huelga y su alcance se debe también mencionar lo que establece la Organización Internacional del Trabajo (2001), que la define como:

Un medio fundamental por el cual los trabajadores y sus organizaciones pueden promover y defender sus intereses sociales y económicos. Es también la manifestación más visible y polémica de las acciones colectivas en caso de conflicto laboral, y se le considera a menudo como el último recurso de las organizaciones de trabajadores en la búsqueda de satisfacción de sus reivindicaciones. (p. 1)

El propio organismo internacional refiere que el uso de las huelgas por parte de los trabajadores como un modo de reivindicar derechos, normalmente, implica el fracaso de negociaciones previas para fijar condiciones laborales y es considerada como un mecanismo de tipo excepcional. En relación con el derecho de los obreros a declararse en huelga refieren Azócar y Cruz (2015) que el mismo es:

Un derecho fundamental, cuyo propósito es garantizar una adecuada protección al ejercicio del derecho de organización que gozan los trabajadores, y sobre todo a la posibilidad que finalmente los trabajadores puedan negociar en un plano de igualdad de condiciones con sus empleadores. (p. 142)

En tal sentido se debe destacar que el derecho a la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores que ha sido utilizado de manera reiterada en el ámbito laboral con el propósito de mejorar las condiciones de los trabajadores y como una forma de lucha para lograr el reconocimiento de sus derechos. Se debe destacar que, entre la clase trabajadora y los empleadores, históricamente, han existido notables desequilibrios y que cada una de las negociaciones entre ambos han pasado, de un modo u otro, por un proceso de protesta y, en muchos casos, los trabajadores han tenido que suspender sus actividades temporalmente para exigir el cumplimiento de sus reclamos o como una

expresión de sus desacuerdos con las determinaciones de los patrones, por injustas o perjudiciales.

A partir de ello, surge lo que se conoce como derecho a la huelga que, fundamentalmente, hace referencia al poder que tienen los trabajadores a actuar de manera colectiva para reclamar respeto a sus derechos laborales, sus intereses como empleados y, de este modo, obligar a los gobiernos o empleadores a ceder ante sus demandas. En definitiva, podría decirse que es una forma de accionar que utilizan los trabajadores ante el poder de los empresarios y del Estado con lo que procuran encontrar el equilibrio en dicha relación, proporcionando a los empleados la posibilidad real de quejarse organizadamente para alcanzar un propósito que les es común (Organización Internacional del Trabajo, 2001).

El derecho a la huelga ha sido reconocido internacionalmente por casi todas las naciones del mundo y se ha incluido en diversos instrumentos internacionales y, consecuentemente, en las legislaciones nacionales de muchos países del mundo, por ejemplo, en el Estado ecuatoriano. Este derecho, en Ecuador es visto también como una potestad de los trabajadores para reclamar sus derechos, en virtud de la cual, suspenden de manera organizada y colectiva sus actividades habituales para reclamar o reivindicar condiciones de trabajo que desean obtener o simplemente, para manifestar sus desacuerdos con las determinaciones de empleadores privados o públicos (Tamariz et al., 2020).

Este derecho aparece explícitamente recogido en varios tratados internacionales, siendo ejemplo de esto el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que en su artículo 8, 1inciso d), menciona que los Estados garantizarán el derecho a huelga, de acuerdo con lo que establezcan las legislaciones nacionales (Organización de Naciones Unidas, 1966). En los instrumentos regionales americanos de derechos humanos también aparece explícitamente recogido el derecho a la huelga. Tal es el caso de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, que en su artículo 27 menciona que: “Los trabajadores tienen derecho a la huelga. La Ley regula este derecho en cuanto a sus condiciones y ejercicio” (Organización de Estados Americanos, 1947, p. 5).

También se debe mencionar entre estos últimos instrumentos y de fecha más reciente, el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre los Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Organización de Estados Americanos, 1988), que también recoge lo relativo al derecho a la huelga. Relacionado directamente con el tema del trabajo y, por tanto, vinculado con el derecho a la huelga, también cabe mencionar lo recogido por la Organización Internacional del Trabajo, específicamente lo concerniente a su Comité de Libertad Sindical, creado en el año 1951 y cuyo principal objetivo es revisar quejas relativas a la libertad sindical, tanto en los países que hayan ratificado los convenios pertinentes como en los que no (Organización Internacional del Trabajo, 2001).

Una breve revisión de las decisiones de dicho Comité denota una evolución en relación con este derecho, pues si bien el derecho a la huelga en algunas de sus disposiciones se tipifica solo como un medio para alcanzar y defender intereses económicos en documentos posteriores también se incluye la defensa de intereses profesionales, sociales, e incluso se menciona el derecho a la huelga por razones políticas, siempre y cuando estas afecten los intereses laborales y huelgas por solidaridad en los casos de estallidos sociales (Organización Internacional del Trabajo, 2006).

Derecho a la huelga en Ecuador

En criterio de Ruiz (2020) la evolución del derecho a la huelga ha estado estrechamente vinculada con el propio progreso del sindicalismo y los movimientos sindicales y Ecuador no ha sido la excepción en relación con esto. Según Martínez (2018), el derecho a la huelga en Ecuador ha experimentado un proceso evolutivo significativo, teniendo en cuenta que, a inicios del siglo XX, los trabajadores ecuatorianos comenzaron a organizarse a fin de conseguir mejoras laborales y, el Estado, con el apoyo de las élites económicas del país, ejercitaron sobre los mismos una fuerte represión que debieron enfrentar los reclamantes.

Ejemplo histórico de la lucha fue la Huelga General de Guayaquil de 1922, que culminó, producto de la represión, en la masacre de alrededor de 1000 personas, la cual todavía se recuerda con un evento conmemorativo en memoria de las víctimas del proletariado. El suceso tuvo lugar en la ciudad de Guayaquil bajo el mando gubernamental de José Luis Tamayo y bajo la dirección del General Barriga. La huelga se produjo a partir del atraso en los sueldos de los trabajadores ferroviarios y al manifestarse los trabajadores, el cuerpo de Carabineros y Ejército Nacional disparó con fusiles de una manera brutal contra las masas y hasta el día de hoy, el Estado ecuatoriano no ha reconocido su responsabilidad sobre estos hechos como crimen de Estado, ni sancionó jamás a los responsables (Prensa.ec, 2023).

De igual forma, Martínez (2018) también plantea que, antes de que se promulgara el Código del Trabajo en el año 1938, existía una norma que se denominaba Ley de Seguridad Nacional, la cual sancionaba penalmente a las personas que, de alguna manera, se manifestaran o incitaran a la huelga:

Toda labor, individual colectiva, inclusive de propaganda encaminada a establecer la dictadura de una clase social o a transformar los sistemas políticos, económicos, jurídicos o sociales de la República (...) la promoción de huelgas violatorias de las leyes que las regulan (...) El Comunismo, y, en general, toda doctrina que atente contra la existencia de la sociedad y el Estado (...) se declara fuera del amparo legal. (p. 2)

Pese a la clara manifestación del Estado y la sociedad empoderada de violencia contra la clase trabajadora protestante, se podría también interpretar que esta represión era un intento de controlar a las masas que tenía, como trasfondo, el profundo temor que tenían las élites ante los trabajadores y la creciente organización del movimiento obrero ecuatoriano.

Antecedentes históricos y naturaleza jurídica del derecho a la huelga en Ecuador

En relación con los derechos laborales y su evolución en la normativa ecuatoriana resulta interesante destacar el artículo 151 de la Constitución de 1929 Asamblea Nacional (1929), el que se ocupó de regular las garantías fundamentales de los ciudadanos. Esta ley suprema, en su momento, reguló varias cuestiones relacionadas con los derechos de los ciudadanos en sentido general y reconoció a los trabajadores, varios derechos específicos, por lo que constituyó un importante avance. Dicha norma dispuso, por primera vez, que la ley regulase una jornada laboral por tiempo limitado, un salario mínimo para los trabajadores, y establecía el derecho de los trabajadores y empleadores a la asociación sindical (Asamblea Nacional, 1929).

Por su parte, en la Constitución Política de la República del Ecuador del año 1945 Asamblea Nacional Constituyente (1945), en el artículo 148, inciso I correspondiente a la Sección: “del trabajo y de la previsión social”, reconocía, de forma explícita, el derecho de los trabajadores a la huelga, convirtiéndose de esa forma en la primera Constitución ecuatoriana en recoger dicho derecho. Esta consagración del derecho a la huelga implicó un enorme paso para los trabajadores desde el punto de vista legal, pues les permitía a los sindicatos un mayor margen para reclamar los derechos laborales por esta vía de la huelga.

En el caso de las Constituciones posteriores dictadas en el siglo XX se debe mencionar que todas incluyeron el derecho a la huelga en sus cuerpos, tal y como se muestra en la Tabla No. 1 que aparece a continuación.

Tabla 1.

El derecho a la huelga en las constituciones ecuatorianas del siglo XX

Constitución (Año)	No. Artículo	Texto	Ubicación
1945	148, inciso I	Se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los patronos al paro, reglamentados en su ejercicio	https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-de-la-republica-de-ecuador-el-6-de-marzo-1945/html/6f10b23d-b5f9-4341-a5af-00b3714c339d_2.html
1946	185, inciso i	Se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los patronos al paro, reglamentados en su ejercicio. Los trabajadores de empresas e instituciones de servicios públicos no podrán declarar la huelga, sino de acuerdo con una reglamentación especial	https://constitutionnet.org/sites/default/files/1946.pdf

1967	64, inciso 12	Se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, reglamentados en su ejercicio	https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-politica-de-la-republica-de-ecuador-el-25-de-mayo-1967/html/ec21c637-f8a6-41cd-a8e6-3586bea18c12_2.html
1979	31, inciso i	Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley	https://reformaspoliticas.org/wp-content/uploads/2015/03/ecuadorconstitucion1979.pdf
1998	35, inciso 10	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	https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/0061.pdf

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la normativa infraconstitucional ecuatoriana del siglo XX que recogía el derecho a la huelga, menciona Porras (2013) que el Código del Trabajo, promulgado en el año 1938, reconoció por primera vez el principio pro operario y estableció la obligación del Estado de proteger los derechos de los trabajadores, señalados desde esta ley como irrenunciables. Señala Porras (2013) que también se establecía la obligación patronal de regir la relación laboral mediante el contrato individual del trabajo, se fijó el salario mínimo de los trabajadores, la jornada laboral de 8 horas y 44 semanales, el derecho al descanso, el derecho a asociarse, al desahucio, el derecho a ser indemnizado y el derecho a la huelga, entre otras cuestiones. Respecto a la huelga específicamente, se le reconocía como un derecho legítimo de los trabajadores a fin de que estos pudieran defender sus intereses colectivos (Porras, 2013).

No obstante, cabe destacar que de manera general en el período señalado en el Ecuador el reconocimiento de la huelga como derecho tenía serias limitaciones pues, por ejemplo, se estableció que la huelga solo podría ser utilizada como un recurso ante los conflictos laborales relacionados con temas de condiciones laborales, despidos y salario. Esto significaba que, según Zambrano (2017) para poder ejercitar el derecho a la huelga, era necesario cumplir con ciertos procedimientos, o sea, debía ser solicitada

con antelación al empleador y debían haberse agotado previamente los procedimientos de negociación. También existían sectores estratégicos donde el derecho a la huelga se había restringido aún más, con el propósito de que estas actividades no fueran interrumpidas bajo ninguna circunstancia, encontrándose entre estos los sectores de la salud y seguridad pública.

Negativamente también se puede añadir que, si bien se garantizaba la huelga, esto no cubría el cien por ciento de los casos, pues había huelgas calificadas como legales y otras como ilícitas, cuando no se cumplía con los requisitos para su realización o con el objeto por el que se podía convocar. Pese a la afirmación anterior, señala Otero (2023) como punto positivo que se establecieron garantías para los huelguistas que participaban en las manifestaciones, de modo que luego los empleadores no pudieran tomar represalias contra ellos; se reforzó el empleo de los huelguistas y su derecho laboral durante los periodos de huelga, así se garantizaba que estos no pudieran ser despedidos con motivo de su reclamo.

Ya en las postrimerías del siglo XX, concretamente en el año 1991, se realizaron una serie de reformas en el ámbito del trabajo, lo que introdujo una serie de cambios en el trámite obligatorio para gestionar los conflictos colectivos de trabajo lo que, a su vez, afectó significativamente la manera en que se ejercitaba el derecho a la huelga. En tal sentido, afirma Flores (2007) que se determinaron procedimientos formales que estaban encaminados a estructurar los conflictos colectivos de trabajo, lo que también generaba restricciones en algunas ocasiones. Por ejemplo, se estableció que para tramitar un conflicto colectivo tenía que pasar por varios momentos procesales, tales como la mediación y el arbitraje, previamente a la declaración de una huelga.

Ello, evidentemente estaba encaminado a retardar los procesos de petición y provocar el desinterés en la continuación del reclamo, además del gasto y la carga procesal que acarrearía. Se conseguía que las personas no pudieran legalmente reclamar mediante la huelga de manera inmediata el derecho que le había sido quebrantado y las obligaba a pasar por un conjunto de actos e instancias administrativas para poder incoar por lo que, en realidad, era su interés. (Flores, 2007). Entre los requisitos más relevantes para iniciar una huelga estaba el acuerdo expreso y mayoritario por parte de los trabajadores, la notificación previa a las autoridades competentes y a los patrones, el reconocimiento de una razón legal o motivo específico reconocido como legítimo en la legislación laboral (Flores, 2007).

En consecuencia, se establecían sanciones para los dirigentes sindicales y para los trabajadores que hubieran convocado a huelgas por razones ilegales, lo que legitimaba el hecho de que estas personas pudieran ser despedidas o que el empleador, incluso, ejercitara acciones legales en su contra por motivar o incitar a la manifestación ilegalmente convocada. Se trata de un elemento, evidentemente disuasivo, para limitar a las personas que pudieran manifestar intereses en revelarse y dirigir la huelga (Otero, 2023). Tales medidas justificadas en base a los garantismos del orden laboral,

debilitaron la capacidad de los sindicatos para negociar con efectividad los derechos de los trabajadores durante años.

Las reformas de 1991 se consideraron como un retroceso en los derechos laborales, con motivo de que estas restringieron un conjunto de aspectos relacionados directamente con el derecho a la huelga, sobre todo, en el sector público, utilizando como justificación el hecho de tener que garantizar los servicios considerados esenciales por el Estado. El hecho del establecimiento de tales restricciones generó debates en torno a la compatibilidad de las mismas con los convenios internacionales que al respecto ya había suscrito el Ecuador en dicha fecha, como, por ejemplo, los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (1948) pues, en tales instrumentos, se reconocía el derecho a la libertad sindical y se promovían todos los derechos relacionados con los sindicatos (Tamariz et al., 2020).

Solución de conflictos colectivos de trabajo en la normativa ecuatoriana actual

La Constitución de la República del Ecuador Asamblea Nacional (2008), ha sido calificada como una de las constituciones políticas más avanzadas del siglo XXI por varios autores como Paz y Miño, (2017) y el aspecto laboral, no quedó fuera de sus regulaciones. Entre otras cuestiones, esta Constitución reconoce el derecho a la huelga, expresando claramente que no es un derecho exclusivo del sector privado sino también del sector público y que podrá ser libremente ejercitado con las restricciones que se determinen legalmente y que se hayan establecido solo para los casos donde resulte necesario garantizar la continuidad de los servicios públicos esenciales (Asamblea Nacional, 2008). En tal sentido, el artículo 326, dedicado al derecho al trabajo, establece:

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

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. (pp. 96-97)

Este artículo implica que, desde el orden constitucional, se les reconoce a las personas trabajadoras, sin distinción alguna, el derecho a manifestarse, asimismo, a las asociaciones sindicales y a las personas que los dirigen. Por otro lado, la propia Constitución Asamblea Nacional (2008), establece como una garantía, que los dirigentes de las manifestaciones y organizaciones de trabajadores no podrán ser víctimas de represalias por tales acciones. En el numeral 15 del referido artículo 326 se determinan claramente los servicios que no podrán ser paralizados, lo que no es sinónimo de imposibilidad de ejercitar el derecho a la huelga, pues el derecho es universalmente reconocido a todos los trabajadores (Asamblea Constituyente, 2008).

Básicamente, se establece que en estos sectores los trabajadores deberán organizarse para mantener la prestación de los servicios y quienes no se encuentren brindándolos, también podrán manifestarse.

Esencialmente, en el Estado ecuatoriano, el derecho a la huelga es un derecho calificado como fundamental y es, a su vez, una herramienta de los trabajadores que se utiliza comúnmente a fin de garantizar los derechos que, como obreros en colectivo, les asiste. En tal sentido cabe mencionar que esto supone un respaldo constitucional a los convenios 87, 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo, de los que Ecuador es firmante y que establecieron un conjunto de principios que paulatinamente se han ido introduciendo en la legislación nacional del Ecuador (Organización Internacional del Trabajo, 1948). Estos principios, fundamentalmente relacionados con la libertad para sindicalizar y la negociación colectiva incluyeron el derecho a la huelga y han servido como instrumento esencial para defender y sostener sus intereses.

Los mismos convenios, en su momento, establecieron que los límites que respecto a estos principios y el derecho a la huelga se dispusieran por las leyes nacionales debían ser expresos y tener carácter excepcional. A su vez, debían justificarse las razones puntuales y apremiantes que permitían limitar el derecho de manifestarse, como puede ser el mantenimiento de servicios esenciales. Esto significa que no son todos los servicios, sino solo aquellos que, habiéndose suspendido, pongan en real peligro la vida, la salud pública y la seguridad de la población en general (Organización Internacional del Trabajo, 1948).

En el Código del Trabajo del Ecuador Congreso Nacional (2005), se regula todo lo relativo al derecho a la huelga, comenzando por el artículo 467, donde se plantea: “La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este parágrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados” (p. 126). Como se puede interpretar de la simple lectura del precepto legal, la huelga resulta un derecho de los trabajadores y se plantea que, en virtud de la misma, se podrá suspender la realización colectiva del trabajo que, se supone, debe ejecutar el personal de una entidad, sin distinguir entre entidades públicas o privadas, por lo tanto, todos tienen este derecho.

No obstante, este derecho no podrá ser ejercitado por los trabajadores de manera inmediata al surgimiento de una inquietud o conflicto laboral, pues se requiere del cumplimiento de un procedimiento administrativo laboral que ha de respetarse previamente. En tal sentido, el artículo 468 del propio Código del Trabajo Congreso Nacional (2005) establece;

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. (p. 123)

La existencia del artículo anterior implica que previo a declarar una huelga y en aras de cumplimentar lo que estipula la normativa legal, de lo cual depende la propia licitud de la declaración de la huelga, resulta necesario comenzar el proceso presentando un conjunto de peticiones que podrán ser resueltas por otros medios. En relación con este punto se debe mencionar que la declaración de huelga es considerada como una excepción, que implica la interrupción de la vida laboral normal e incluso, implica en muchos casos, una grave disrupción social y económica por lo que es conveniente que los conflictos laborales que se puedan suscitar sean resueltos sin tener que recurrir a este mecanismo pues en caso de resolverse el conflicto mediante estos medios alternativos, como pueden ser los Tribunales de Mediación y Arbitraje, no habría necesidad ni justificación para iniciar o permanecer en huelga por parte de los trabajadores.

En el caso de que se hayan realizado las respectivas peticiones, establece la ley (Asamblea Nacional, 2005) que es responsabilidad de la inspección del trabajo dar traslado a la empresa o entidad de que sus trabajadores han presentado un conjunto de reclamos para que estos, en el término de tres días den contestación sobre los mismos y ejerciten su derecho a la defensa. Luego, según la ley, por medio de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos, concretamente, a través de la conciliación y el arbitraje, deberá ser resuelta la controversia denunciada. De lo preceptuado por la norma, podría pensarse que en ningún caso habría lugar para que se suscitara una huelga o manifestación, pues entre el empleador y sus trabajadores siempre debería encontrarse una forma de solucionar los conflictos ante la inspección del trabajo, sin embargo, en la práctica no siempre ocurre de esta manera.

Por ejemplo, según el artículo 469, que se refiere específicamente a la forma de dar por terminado el conflicto por satisfacer las necesidades de los trabajadores, se plantea que: "Si la contestación fuere favorable a las peticiones de los trabajadores, se extenderá un acta firmada por las partes, ante la misma autoridad, y terminará el conflicto" (Asamblea Nacional, 2005, p. 126). Ello, en tales casos, implicaría que la respuesta a las peticiones haya resultado satisfactoria pues, caso contrario, el conflicto entre ellos evidentemente continuará a una fase posterior, probablemente acrecentándose.

Dentro del mismo procedimiento de resolución de conflictos colectivos laborales, se establece un proceso de mediación obligatoria, donde el empleador deberá proponer o aceptar propuestas de soluciones que satisfagan las peticiones de los trabajadores. En caso de que el empleador no satisfaga las necesidades de los trabajadores ante la inspección del trabajo o, haciéndolo, esta satisfacción no cumpliera a cabalidad los requerimientos realizados por los trabajadores, por mandato legal, la inspección deberá derivar el caso a la dirección de mediación laboral, de modo que sea resuelto el conflicto a través de los funcionarios encargados y pudiéndose convocar a las partes

cuantas veces resultare necesario para ello. En tal sentido, el propio Código del Trabajo establece términos para esta resolución, siendo este concretamente de 15 días, no obstante, dicho término podrá ser ampliado a petición conjunta de los intervinientes (Congreso Nacional, 2005).

Derivado el proceso a mediación y habiéndose citado al empleador y a los trabajadores, estos deben concurrir a la audiencia de mediación sin excusa. En caso de que el empleador decida no concurrir injustificadamente por dos ocasiones, se da por terminada e imposible la etapa de mediación y se le devolverá al inspector del trabajo el expediente para que inicie la respectiva etapa de conciliación y arbitraje y similar efecto se produce si los que se ausentan son los trabajadores reclamantes, cumpliéndose necesariamente el término de los 15 días (Asamblea Nacional, 2005).

Es válido destacar que, dentro de la mediación, pueden suscitarse tres resultados distintos. El primero es el caso de que las partes hubieren encontrado puntos de coincidencia dentro del proceso de mediación sobre todo lo solicitado por los trabajadores, lo que conlleva la firma de un acta de acuerdo total lo que terminará el conflicto entre las partes. El segundo supuesto es el que supone que el acuerdo que se alcance sea parcial, o sea en relación con algunos puntos y persistieren otros pendientes de solución, con lo cual se firmará entonces un acta de mediación de acuerdo parcial, donde se debe especificar claramente cuáles son los puntos que han quedado resueltos del pliego de peticiones y cuáles no han sido debidamente solucionados y quedarían, por tanto, pendientes de discutir y resolver en procedimiento de conciliación y arbitraje. El último supuesto es aquel que implica el no alcanzar acuerdo en ningún sentido, ante lo cual se emite un acta de imposibilidad de acuerdos de mediación, se realiza un informe de las razones y se remite el proceso nuevamente ante el inspector del trabajo (Asamblea Nacional, 2005).

El hecho de que exista un proceso de negociación legal, impide la posibilidad de que los trabajadores ejerzan el derecho a la huelga de manera deliberada o inmediata, pues tal y como indica el artículo 471 del Código del Trabajo: “Los trabajadores reclamantes no podrán declararse en huelga, mientras duren las negociaciones de que trata el artículo anterior, salvo por las causales previstas en los numerales 1, 2 y 7 del artículo 497 de este Código” (Congreso Nacional, 2005, p. 128).

Luego del proceso de mediación obligatorio, se debe pasar por otra fase que, a su vez, es procesalmente obligatoria antes de la declaración de huelga; esto es el sometimiento del proceso a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Este tribunal, estará conformado por cinco personas, siendo uno de ellos el inspector del trabajo que será el presidente del tribunal que participe en la resolución del conflicto colectivo de trabajo. Además, cada parte tiene la facultad para designar dos vocales que los represente a cada uno de ellos y también deberán designar dos vocales que serán suplentes de los principales en caso de que alguno de estos últimos, de manera justificada, necesite ausentarse o no pueda objetivamente participar de la resolución por causa legítima. Los vocales deberán ser personas sin interés personal en el asunto que se discute y deberá

también designarse un secretario que no será parte del tribunal, por tanto, ajeno a la resolución y a las partes (Asamblea Nacional, 2005).

Necesariamente habrá que convocar a una audiencia de conciliación laboral, previo a resolver en arbitraje, que deberá celebrarse dentro de los dos días siguientes a la toma de posesión del cargo de los vocales. En tales audiencias de conciliación también podrán ocurrir tres resultados: el acuerdo total sobre las peticiones, el acuerdo parcial o la imposibilidad de acuerdo entre las partes. Si existiera tal acuerdo, este tendrá fuerza ejecutoriada. Es válido aclarar que, para la concertación de acuerdos, el tribunal nunca podrá admitir como propuesta o condición el despido de algún trabajador reclamante (Asamblea Nacional, 2005).

Si no hay acuerdo o existe acuerdo parcial sobre las peticiones, se pasa a la siguiente etapa del proceso y, por tanto, el tribunal abrirá el procedimiento a prueba y concederá el improrrogable término de tres días para que estas sean presentadas, luego el tribunal arbitral resolverá sobre el fondo del asunto dentro de los tres días siguientes. El tribunal arbitral podrá sesionar con una minoría de tres vocales y en ningún caso con ausencia del presidente. En caso de no poder concurrir alguno de los vocales principales deberá hacerlo un suplente, por orden de nombramiento (Asamblea Nacional, 2005).

Contra las resoluciones de los tribunales de conciliación y arbitraje se podrá interponer, según el artículo 481 (Asamblea Nacional, 2005), el recurso de ampliación o aclaración en el término perentorio de dos días y este Tribunal deberá resolver el recurso en los dos días subsiguientes. Asimismo, también se podrá establecer apelación ante el mismo Tribunal y alegarse nulidad al interponer el recurso. La única causa que daría lugar, según el propio artículo, sería la interposición fuera del término, no existiendo tampoco la posibilidad de establecer recurso de hecho, como ocurre en el ámbito judicial procesal del Ecuador comúnmente (Presidencia de la Corte Nacional de Justicia, 2019).

Presentado y admitido el recurso, se elevará al Director Regional del Trabajo dentro del término de dos días. Es importante aclarar que no se tendrá en cuenta para la tramitación del recurso la vacancia judicial, o sea, cuando se trate de conflictos colectivo de trabajo, no importará que el día no sea laborable para que se le dé continuidad al proceso, con motivo de la urgencia de su resolución. También es importante entender que, para poder apelar en caso de huelguistas, resultará necesario que todos estén de acuerdo en la apelación, según la ley, taxativamente se expone que: “Los huelguistas no podrán apelar sino por acuerdo de la mayoría absoluta de votos” (Asamblea Nacional, 2005, p.128), este trámite de votación se realizará de manera secreta.

El artículo 486 del Código del Trabajo (Congreso Nacional, 2005) determina que, para el conocimiento de las nulidades y los recursos de apelación se constituirán, necesariamente, Tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje, los cuales conocerán en segunda instancia de los procesos donde no se ha logrado un resultado

satisfactorio para las partes en el ámbito laboral. Asimismo, determina la competencia de dichos Tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje y los lugares donde existirán o no, en las distintas provincias del país. Estos Tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje, estarán constituidos por el Director Regional del Trabajo y cuatro vocales, dos escogidos por los trabajadores y dos más escogidos por el empleador del que se trate (Asamblea Nacional, 2005).

En cuanto al trámite del recurso, también se caracteriza por su sencillez y celeridad procesal, en tal sentido, el Director Regional del Trabajo concede el término de cuarenta y ocho horas para la designación de los vocales, los que deberán tomar posesión del cargo en veinticuatro horas a la notificación del nombramiento y, una vez posesionados los vocales, el Director Regional del Trabajo deberá convocar a una audiencia de conciliación que debe tener lugar en las subsiguientes cuarenta y ocho horas.

En este proceso conciliatorio solo se podrán resolver los puntos que fueron motivo de la apelación. De ello puede resultar un acuerdo total y, siendo así, se dispondrá mediante acta. Caso contrario, el tribunal pasará a resolver el conflicto en el término de tres días, resolución contra la cual no cabe interponer ulteriores recursos verticales, pues solo será posible solicitar ampliación o aclaración en los dos días siguientes. Los fallos y las actas tienen efecto de sentencia ejecutoriada y la responsabilidad de su ejecución recae en el propio Ministerio del Trabajo, siendo supletoriamente aplicable, para ello, lo dispuesto en el Código Orgánico General de Procesos (Asamblea Nacional, 2015).

Procedencia legal de la declaratoria de huelga en el Ecuador

En los casos en que todos los procesos anteriores se hayan agotado sin haber logrado llegar a consenso entre empleados y empleadores, podrá entonces, según el actual Código del Trabajo Congreso Nacional (2005) ser declarada la huelga; respecto a esto menciona el artículo 497 los supuestos bajo los cuales puede declararse la misma, estableciendo al respecto que;

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 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. (p. 128)

Al analizar cada uno de los supuestos de este artículo queda claro el carácter de excepcionalidad que tiene la declaratoria de huelga. Por ejemplo, en el supuesto número 1, tal y como se mencionó previamente, en el artículo 468 de este propio Código del Trabajo se concede el plazo de 3 días para que el empleador conteste, lo que es un periodo de tiempo perfectamente razonable para brindar una respuesta en relación con las peticiones de los trabajadores (Congreso Nacional, 2005).

En el caso del numeral 2 de este artículo, que implica como causal el despido de trabajadores por parte del empleador con posterioridad a la notificación, se entiende la intención del legislador, que busca precautelar los derechos de los trabajadores mediante el resguardo efectivo de sus puestos laborales e imposibilita que los empleadores puedan acometer represalias en contra de estos, pues ello daría lugar a la paralización del trabajo, o sea a la declaración de huelga (Asamblea Nacional, 2005).

En el caso del numeral 3, la normativa previamente citada relacionada con la conformación y el funcionamiento de los tribunales de Conciliación y Arbitraje para solucionar los conflictos colectivos de trabajo, establece de forma preclara los términos y condiciones para su correcto desempeño. Ello obedece a que cuando ocurre un conflicto de esta naturaleza se hace necesario actuar de la forma más rápida posible en aras de solucionar el mismo, pues cualquier dilación puede suponer la escalada de la situación o implicar la imposibilidad de alcanzar un acuerdo, lo que puede conducir, por tanto, a la declaratoria de huelga para solucionar el mismo (Asamblea Nacional, 2005).

En el caso de los numerales 4 y 5, que contemplan la declaración de la huelga a partir de no alcanzar acuerdo en la conciliación o porque no se dicte el respectivo fallo en el término previsto, los trabajadores pueden proceder a declarar la huelga. La inclusión de estos numerales, sin lugar a dudas, hace hincapié en el cumplimiento de los términos y la forma de tramitación por parte de estos tribunales de Conciliación y Arbitraje, lo que

implica también que el asunto que se ventila en dichos órganos es de suma importancia para el futuro inmediato de la organización, pues la falta de consenso puede suponer la paralización de las actividades productivas, lo que tiene incidencia tanto en empleados como en empleadores.

El numeral 6, por su parte, está diseñado para prever los casos en que se produzca la ausencia, por parte del empleador, a las audiencias de conciliación obligatoria, lo que conduciría indefectiblemente a la declaratoria de la huelga. Sobre este punto se debe destacar que los pasos previos a la declaratoria de huelga, incluyendo la conciliación obligatoria, están encaminados a buscar una salida que permita solucionar el conflicto sin tener que acudir a una medida extrema como es la declaratoria de huelga, por lo que la ausencia injustificada a dicha conciliación por parte del empleador implica desinterés o imposibilidad de solucionar el conflicto por dicha vía, lo que deja a los trabajadores, como única alternativa, la declaratoria de huelga en aras de que sus reclamos sean atendidos.

El caso de la declaratoria de huelga según el numeral 7 es también muy claro y hasta cierto punto, la inclusión del mismo tiene puntos en común con el numeral 2 del propio artículo, pues la intención del legislador también es precautelar el derecho de los trabajadores, en esta ocasión impidiendo que el empleador traslade sus actividades productivas a otro sitio o sencillamente, procediera a un cierre unilateral para evitar cumplir con los reclamos de los trabajadores (Asamblea Nacional, 2005).

Tal y como se aprecia en el análisis anterior todas las causales contempladas en el artículo 497 proceden una vez que se han agotado otras vías para solucionar el conflicto entre empleados y empleadores. En tal sentido la normativa siempre privilegia esas formas de solución, pues se entiende que la huelga es una situación que debe ser excepcional pues tensa las relaciones entre trabajadores y empleadores, lo que puede suponer un perjuicio para ambas partes (Asamblea Nacional, 2005).

Otros artículos del propio Código del Trabajo relacionados con la declaratoria de huelga son el 498, que se refiere a que la declaratoria de huelga solo podrá ser realizada por el comité de empresa en los casos de que el mismo existiera o por la mitad más uno de los trabajadores. Por su parte, el artículo 499 establece que los órganos de seguridad se encargarán de mantener el orden y de garantizar los derechos de ambas partes (Asamblea Nacional, 2005). Por último, en relación con la declaración de la huelga, los artículos 500 y 501 hacen referencia a la posibilidad de que los trabajadores ocupen sus lugares de trabajo y a la imposibilidad de que sean utilizados, por parte de los empleadores, los conocidos como rompe huelgas, que fueron tan empleados para continuar con la producción y, de esa forma, evitar dar respuesta a los reclamos laborales de la clase trabajadora (Asamblea Nacional, 2005).

Efectos jurídicos de la huelga en el Estado ecuatoriano

Analizados todos los puntos que anteriormente se describen de la legislación nacional, cabe destacar que, en esencia, resulta necesario para declarar una situación de huelga

en Ecuador, la conformidad de la mayoría de trabajadores de la empresa, institución o industria de que se trate. Asimismo, que la declaración de huelga es un derecho constitucional y legal, pero que está sujeto a condiciones para que sea lícita o legítima, ello implica que, deberá notificársele previamente al empleador y a la inspectoría del trabajo la existencia de un conflicto colectivo y la intención de iniciar por ello una huelga contra su patrón, basados en un conjunto de razones concretas, demandas o peticiones.

Otro requerimiento importantísimo para que la huelga no sea considerada ilícita y, por tanto, injustificada es que, resulta necesario cumplir con el procedimiento ante la autoridad competente, esto es en el caso de Ecuador ante el Ministerio del Trabajo, de mediación, conciliación y arbitraje, conforme se describe en el subtítulo anterior. Agotándose, por tanto, toda la instancia administrativa que determina la ley laboral que rige la materia en el Estado plurinacional (Asamblea Nacional, 2005).

Como efecto jurídico inmediato de la declaración de huelga se produce la paralización de la actividad laboral y, en consecuencia, la suspensión temporal de la relación laboral, por supuesto, solo durante el tiempo en que la huelga perdure, por ello, los trabajadores no estarán obligados a cumplir con sus obligaciones contractuales ni con sus actividades habituales. El hecho de la manifestación en sí mismo, no implica el uso de la fuerza o de la violencia, todo lo contrario; la huelga ha de realizarse con el fin de obtener o recuperar derechos quebrantados o alcanzar peticiones que, en principio, corresponden al trabajador de una manera pacífica y ordenada, para lo cual la policía tomará las providencias de seguridad necesarias (Cárdenas, 2024).

Durante el periodo de huelga existe una paralización de la actividad laboral y, probablemente, una disminución de beneficios para el empleador o, al menos, una paralización de la prestación de los servicios y con ello, se ejercita presión sobre los empleadores para obtener lo que quieren los trabajadores. Por tal motivo, la ley prohíbe expresamente el empleo de trabajadores sustitutos en el artículo 501 del Código del Trabajo (Congreso Nacional, 2005).

Por consiguiente, el artículo 502 del Código del Trabajo (Congreso Nacional, 2005), la huelga podrá terminar por varios motivos, esto es: por haber arribado a un acuerdo entre los protestantes y el empleador de manera directa y sin intermediación de terceros; por haber arribado a un acuerdo con la intervención de los miembros del tribunal de conciliación y arbitraje, como consecuencia de la intervención de un tribunal arbitral previa y libremente elegido por las partes y por el cumplimiento obligatorio del fallo ejecutoriado de los miembros de los Tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje del Ministerio del Trabajo.

Respecto al pago de los trabajadores, se pronuncia el artículo 504 del Código del Trabajo Congreso Nacional (2005) en el cual se establece que el empleador estará obligado a pagar el salario de los trabajadores en huelga salvo algunas excepciones, tales como:

1. Cuando el tribunal así lo resuelva por unanimidad;
2. Cuando el fallo rechace en su totalidad el pliego de peticiones; y,
3. Si declararen la huelga fuera de los casos indicados en el artículo 497 de este Código o la continuaren después de ejecutoriado el fallo. En los casos de este inciso los huelguistas no gozarán de la garantía establecida en el artículo anterior. (p. 129)

En otras palabras, las excepciones implican que la huelga declarada e iniciada es injustificada, infundada o ilícita, por lo tanto, el empleador no está obligado a cumplir con la remuneración que normalmente les correspondería, ni cumplir con el resto de prestaciones que en circunstancias laborales normales le tocarían. Ello no significa que se pierdan los derechos contractuales adquiridos o los acumulados por el tiempo de trabajo pues, en realidad, no se trata de una situación de terminación de la relación laboral, sino de una suspensión temporal de dicha relación contractual. Respecto a ello se pronuncia el artículo 511 del Código del Trabajo Congreso Nacional (2005), al establecer: “Suspensión del contrato de trabajo. - La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones provenientes del mismo” (p. 129).

En Ecuador se reconoce a nivel constitucional, producto de los conflictos colectivos históricos que se han suscitado en el ámbito de las relaciones laborales entre los trabajadores y los empleadores, el ejercicio del derecho a la huelga desde el siglo pasado. Este derecho no es exclusivo para los trabajadores del sector privado, sino que es inherente a todos los trabajadores, por lo tanto, se incluyen aquellos que forman parte del sector público. Históricamente el derecho a la huelga y su declaratoria han estado limitadas por el cumplimiento de un conjunto de procedimientos, que han de ser cumplidos previo al acto de declaración de huelga. Esto quiere decir que existe la necesidad de incoar un trámite administrativo ante el Ministerio del Trabajo para buscar una solución al conflicto colectivo de trabajo antes de que se inicie una huelga de trabajadores contra una entidad del sector público o una empresa del sector privado.

El procedimiento ante el Ministerio del Trabajo, concretamente, inicia con un pliego de peticiones que, de manera conjunta, acuerdan realizar los trabajadores, en el que presentan sus inconformidades y reclamos. Este procedimiento se caracteriza, fundamentalmente, por la celeridad y por la intervención constructiva en la búsqueda de soluciones amigables, teniendo en cuenta que tiene una etapa de mediación obligatoria a la que las partes han de concurrir. En el caso de que no se llegue a acuerdo respecto a todas las peticiones de los trabajadores, se pasa a otro proceso denominado conciliación y arbitraje. La denominación de esta parte del proceso obedece, precisamente, a que se compone de dos momentos diferentes, o sea, un momento conciliatorio donde rigen los principios de voluntariedad y buena fe y, otro contradictorio, donde las partes presentarán sus pruebas ante el tribunal de conciliación y arbitraje constituido a fin de que este resuelva en relación con el conflicto.

Luego del trámite que ordinariamente corresponde para analizar la procedencia sobre la necesidad de declaración de huelgas en conflictos colectivos de trabajo existe otra

etapa de impugnación, donde podrán establecerse recursos horizontales, como el de aclaración y ampliación, asimismo, se podrán interponer los recursos verticales de apelación de conjunto, con la cual, se podrá solicitar la nulidad del proceso, todo ello ante el Director Regional del Trabajo. Solo en los casos donde ninguna de las instancias pueda resolver el conflicto colectivo de trabajo o, en aquellos supuestos en que habiéndolos resuelto el empleador no cumpliera con el fallo establecido en favor de los trabajadores, se podrá declarar legítimamente la huelga, sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan al empleador.

La declaración de huelga produce, como efecto inmediato, la suspensión de la actividad laboral que normalmente se debería ejecutar por parte del trabajador, sin embargo, en el caso de que dicha declaración sea legítima, no se suspende la obligación del empleador de pagarles a los trabajadores huelguistas el salario que les corresponde con motivo de la suspensión. Asimismo, no podrá dar por terminada la relación laboral de los mismos con motivo de la huelga, salvo los casos en que esta se haya declarado ilegalmente o no se haya cumplido con el trámite pertinente establecido por el Código del Trabajo en Ecuador.

La declaración de huelga no es sinónimo de una declaración de guerra entre trabajadores y empleador, mucho menos de los trabajadores contra el Estado, sino que es un recurso extremo y en muchos sentidos polémico, en virtud del cual los trabajadores reclaman un derecho que consideran que les corresponde y que no les ha sido otorgado por otra vía. En la normativa actual, y con el fin de evitar violencia, existen en el Código del Trabajo Congreso Nacional (2005) vigente en el Ecuador para precautelar la seguridad tanto de trabajadores como de empleadores. Lo anterior implica que la huelga no está asociada, en la actualidad, con actos de descontrol o violencia, sino que supone una paralización de la actividad productiva que se realiza de manera controlada, organizada y bajo la supervisión de la policía, la cual está facultada por la ley para tomar todas las providencias preventivas que garanticen el orden en la misma.

Conclusiones

La declaración de huelga puede implicar también la paralización de muchos servicios que, normalmente, son necesarios en la sociedad, entre los cuales, no podrán estar aquellos que resulten esenciales, lo cual se determina desde el orden constitucional. Con independencia del derecho que tienen los trabajadores a reclamar o demandar peticiones, esto no significa que la sociedad y el Estado no tengan otros derechos públicos que deban ser garantizados por la necesidad de su continuidad y permanencia, tales como son la salud, justicia, saneamiento, seguridad social, energía eléctrica, bomberos, agua potable, entre otros.

Por otra parte, también se debe mencionar que la declaración de huelga no puede traer consigo represalias para los huelguistas, por lo que se establecen garantías laborales en favor de los trabajadores y los líderes sindicales, lo que les permite mantenerse en sus puestos de trabajo luego de haber ejercitado su legítimo derecho a la huelga. Los

empresarios y el Estado no podrán decidir, con base en el ejercicio del derecho a la huelga, despedir intempestivamente a un trabajador o realizar algún acto en su contra que de alguna manera pueda desestabilizar su situación laboral, pues el despido sería tachado de injustificado y tampoco podrá disponer medidas disciplinarias contra el trabajador con motivo de su liderazgo o participación en la huelga.

Referencias bibliográficas

Asamblea Nacional de la República de Ecuador (2008, 20 de octubre). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449 https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Asamblea Nacional Constituyente (1945, 10 de marzo). *Constitución Política de la República del Ecuador*. https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-de-la-republica-de-ecuador-el-6-de-marzo-1945/html/6f10b23d-b5f9-4341-a5af-00b3714c339d_2.html

Asamblea Nacional de Ecuador (1929, 26 de marzo). *Constitución Política de la República del Ecuador*. https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-de-la-republica-de-ecuador-el-26-de-marzo-1929/html/47f51947-6b67-442f-8d33-13c941391362_2.html

Asamblea Nacional de la República de Ecuador (22 de mayo de 2015). *Código Orgánico General de Procesos*. Registro Oficial Suplemento 506. <https://www.ces.gob.ec/lotaip/2021/Abril/a2/C%C3%B3digo%20Org%C3%A1nico%20General%20de%20Procesos,%20COGEP.pdf>

Atencio González, R. E., Rivera Velasco, L. A., Castro Nuñez, W. E. y Nuñez Acosta, D. A. (2021). Una interpretación hermenéutica a los conflictos colectivos en materia laboral. *Universidad y Sociedad*, 13(5), 107-111. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000500107

Azócar Simonet, R. y Cruz González, Á. (2015). Limitaciones al derecho de huelga en Chile los servicios esenciales, el reemplazo de trabajadores y los servicios mínimos en el contexto de la reforma laboral. *Revista chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 6(12), 140-161. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9502057>

Cárdenas Proaño, E. J. (2024). *Determinación de criterios y tiempos máximos en la aplicación del paro en el sector privado y la huelga en el sector público y privado*. [Tesis de pregrado, Universidad Internacional SEK SER MEJORES]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/5330/1/Cárdenas%20Esteban.pdf>

Cardona Martínez, G. (2000). Los conflictos colectivos de trabajo. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, (102), 61-88. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5617397>

- Chiriboga Zambrano, G. y Darlic Mardesic, V. (1995). *Conflictos colectivos, huelgas y paros patronales. 1973-1994*. Quito ILDIS. Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales. https://ecuador.fes.de/fileadmin/user_upload/pdf/indice_libros-conflictos-0272.pdf
- Congreso Nacional del Ecuador. (16 de diciembre de 2005). *Código del Trabajo. Codificación 17. Registro Oficial Suplemento 167*. Última modificación: 12-sep.-2014. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Palomeque López, M. C. y Álvarez de la Rosa, J. M. (2016). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces S.A. https://books.google.com/cu/books/about/Derecho_del_trabajo.html?id=KNh9EAAQBAJ&redir_esc=y
- Flores, F. S. (2007). *La Huelga y el Trámite Obligatorio de los Conflictos Colectivos a partir de las reformas del Código de Trabajo de 1991*. [Tesis de doctorado, Universidad del Azuay]. <https://www.studocu.com/ec/document/universidad-estatal-de-milagro/derecho-penal/06391-nivelar/30685383>
- Martínez, C. (14 de noviembre de 2018). *El derecho a la huelga, sin huelga. Crisis*. https://www.revistacrisis.com/especiales/el-derecho-la-huelga-sin-huelga?utm_source=chatgpt.com
- Organización de Estados Americanos (1947). *Carta Internacional Americana de Garantías Sociales*. <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/OTROS%2001.pdf>
- Organización de Estados Americanos (1988). *Protocolo adicional a la Convención Americana sobre los Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. <https://bibliotecadigital.indh.cl/items/7c6d1d85-8000-40b0-ae22-58d7ddbcbf69>
- Organización de Naciones Unidas (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

- Organización Internacional del Trabajo (1948). *La libertad sindical y la negociación colectiva*, Convenios 87, 98, 151 y 154. <https://www.ilo.org/es/media/431541/download#:~:text=87%2C%20norma%20b%20C3%A1sica%20de%20la,est%20C3%A1n%20sujetas%20a%20disoluci%C3%B3n%20o>
- Organización Internacional del Trabajo (2001). *Disposiciones sustantivas de la legislación laboral: El derecho a la huelga*. <https://webapps.ilo.org/static/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch5.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (2006). *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID%2CP70002_HIER_LEVEL:3945366%2C1
- Otero Trujillo, G. (2023). *Evolución de los derechos laborales y sindicales en Ecuador*. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/21175.pdf>
- Paz, J. y Miño, C. (2017). *Un engendro: Constitución de 2008*. *El Telégrafo*. <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/articulistas/1/un-engendro-constitucion-de-2008>
- Porras Velasco, A. (2013). La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo Código del Trabajo. *Foro, Revista de Derecho*, (19), 15-41. <https://www.redalyc.org/pdf/900/90075924002.pdf>
- Prensa.ec. (2023, 14 de noviembre). *15 de noviembre de 1922: La Masacre de Obreros en Guayaquil, Ecuador*. Prensa.ec. <https://prensa.ec/15-de-noviembre-de-1922-la-masacre-de-obreros-en-guayaquil-ecuador/>
- Presidencia de la Corte Nacional de Justicia (2019). *Absolución de consulta, criterio no vinculante*. Oficio 39-2019-P-CPJP. https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/consultas_absueltas/No_Penales/Familia/32.pdf
- Real Academia Española (2023). *Diccionario de la Real Academia Española*. <https://dle.rae.es/huelga>
- Ruiz Muñoz, P. C. (2020). *Estudio del Derecho a la Huelga en el sector privado, eficiencia, restricciones y Viabilidad en la Ciudad de Guayaquil en el periodo 2019-2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica Ecotec]. <https://repositorio.ecotec.edu.ec/handle/123456789/258>

Tamariz Aguilar, M. d., Sacta Caguana, R. A., Zabala Romero, D. A. & Sánchez Sacoto, J. K. (2018). La huelga en el sector público ecuatoriano. *IURIS*, 2(17), 125-146. <https://publicaciones.ucuenca.edu.ec/ojs/index.php/iuris/article/download/2958/2040#:~:text=La%20huelga%2C%20es%20parte%20esencial,la%20paralizaci%C3%B3n%20de%20servicios%20p%C3%ABlicos>.

Zambrano Romero, E. K. (2017). *El derecho a la resistencia y a la huelga no notificada según lo establece el Código de Trabajo*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Machala]. <https://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/10494/1/ZAMBRANO%20ROMERO%20ERIKA%20KARLITA.pdf>

Conflicto de intereses: Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de los autores: Los autores participaron en la búsqueda y análisis de la información para el artículo, así como en su diseño y redacción.