



**UNIVERSIDAD LAICA “VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL”
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DERECHO
CARRERA DE DERECHO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA**

**TEMA:
TIPIFICACIÓN DE LA SANCIÓN POR PARO PATRONAL ILEGAL EN EL
CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL ECUATORIANO**

**TUTOR:
MSC. ABG. OLGA CASTRO SALVADOR**

**AUTORA:
KATHERINE MICHELLE SÁNCHEZ MERA**

GUAYAQUIL

2022



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO: TIPIFICACIÓN DE LA SANCIÓN POR PARO PATRONAL ILEGAL EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL ECUATORIANO	
AUTOR/ES: KATHERINE MICHELLE SÁNCHEZ MERA	REVISORES O TUTORES: Msc. ABG. OLGA CASTRO SALVADOR
INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil	Grado obtenido: ABOGADA EN LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA
FACULTAD: CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO	CARRERA: DERECHO
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2022	N. DE PAGS: 104
ÁREAS TEMÁTICAS: DERECHO	
PALABRAS CLAVE: Relaciones laborales, Negociación Colectiva, Conflicto laboral, Derecho al trabajo.	
RESUMEN: La presente investigación denominada Tipificación de la sanción por paro patronal ilegal en el Código Orgánico Integral Penal, se guía por el estudio de la normativa aplicable actual, el derecho internacional y demás precedentes históricos del Derecho laboral colectivo, que, en el Ecuador, han jugado un escenario importante para dar beneficios a la parte con mayor necesidad de protección, como son los trabajadores. Sin dejar de lado a los patrones, a quienes la Constitución de la República, también les referencia un derecho de manifestarse, denominado paro patronal, misma herramienta que quedo incompleta empezando con la publicación del nuevo Código Orgánico Integral Penal, que no contenía dicho articulado sancionador, y procediendo a generar mayores dudas ante la aplicación de la Ley de Apoyo Humanitario, que tampoco refleja cómo se regulan los temas de conflictos colectivos de trabajo o por lo menos, no menciona como tratar dichas situaciones. Aclarado ambos puntos, se	

demostrará a través de los instrumentos y técnicas de investigación realizados a diferentes empleadores y trabajadores de distintas empresas, en conjunto con la opinión de expertos en el manejo de dichas situaciones, la necesidad del objeto de estudio del presente proyecto de tesis, otorgando las debidas conclusiones, recomendaciones y propuesta al final de la misma, para permitir el avance del país en temas de derecho laboral colectivo, de manera que no perjudiquen a ninguna de las partes, ni en lo referente a la estabilidad laboral o el desempeño de sus funciones dentro de las empresas a las que pertenecen los trabajadores del sector productivo ecuatoriano.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES: KATHERINE MICHELLE SÁNCHEZ MERA	Teléfono: 0959570968	E-mail: ksanchezm@ulvr.edu.ec
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Decano: Mg. Lcda. Diana Almeida Aguilera Teléfono: 2596500 Ext. 249-250 E-mail: dalmeidaa@ulvr.edu.ec Director de Carrera: Msc. Abg. Carlos Pérez Leyva Teléfono: 2596500 Ext. 250 E-mail: cperezl@ulvr.edu.ec	

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO ACADÉMICO

TESIS

INFORME DE ORIGINALIDAD

7 %	7 %	3 %	3 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.carrodecombate.com Fuente de Internet	1 %
2	www.mondaq.com Fuente de Internet	<1 %
3	pceballos.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %

Firma:



MSC. ABG. OLGA CASTRO SALVADOR

C.I 0915641674

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

La estudiante egresada KATHERINE MICHELLE SÁNCHEZ MERA, declara bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, **TIPIFICACIÓN DE LA SANCIÓN POR PARO PATRONAL ILEGAL EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL ECUATORIANO**, corresponde totalmente a la suscrita y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Firma:



KATHERINE MICHELLE SÁNCHEZ MERA
C.I 0930240106

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación **TIPIFICACIÓN DE LA SANCIÓN POR PARO PATRONAL ILEGAL EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL ECUATORIANO**, designado(a) por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: **TIPIFICACIÓN DE LA SANCIÓN POR PARO PATRONAL ILEGAL EN EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL ECUATORIANO**, presentado por la estudiante **KATHERINE MICHELLE SÁNCHEZ MERA** como requisito previo, para optar al Título de **ABOGADO**, encontrándose apto para su sustentación.

Firma:



MSC. ABG. OLGA CASTRO SALVADOR

C.I 0915641674

DEDICATORIA

El presente proyecto se lo dedico a mi familia y a todas aquellas personas que hayan hecho de mí el profesional, que espero seguir perfeccionando a través de mi experiencia laboral, entre estas, Michell Aguirre, Karen Flores, Mariuxi Solórzano y Ninoska Machado.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios, quien es el gran mentor en la vida de toda persona, a mis padres, Javier Sánchez Holguín y Rosa Mera Cabezas, por haber sustentado mis gastos universitarios durante toda la carrera y mantenerme centrada en todo aspecto de mi vida. En especial, a mi madrina Margarita Vargas Rojas, a mí mejor amiga Denisse Andramuño, por darme el apoyo necesario aparte de su tiempo, para que pueda lograr mis objetivos. Por último, a mi tutora de proyecto de tesis, misma que con paciencia y constancia me ha permitido a la actualidad culminar con el proyecto.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	I
REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA.....	II
CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO ACADÉMICO.....	IV
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES.....	V
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	VI
AGRADECIMIENTO.....	VII
DEDICATORIA.....	VII
RESUMEN EJECUTIVO.....	XV
ABSTRACT	XVI
CAPÍTULO I	1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA. -	1
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA. -	3
1.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA. -	3
1.4 OBJETIVO GENERAL. -	4
1.5 OBJETIVOS ESPECÍFICOS. -	4
1.6 JUSTIFICACIÓN. -	4
1.7 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN. -	6
1.8 HIPÓTESIS. -	6
1.9 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL ULVR. -	7
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	8
2.1 MARCO REFERENCIAL	8

2.2	ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL PARO PATRONAL. -	8
2.3	LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y LA LIBERTAD SINDICAL. -	10
2.4	EL CONTRATO COLECTIVO Y EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO...12	
2.5	EL PARO PATRONAL Y LA HUELGA. -	13
2.6	PROCEDIMIENTO PARA LA LEGALIDAD DEL PARO PATRONAL. -	14
2.7	DIFERENCIAS DEL PARO PATRONAL ANTE LA HUELGA DENTRO DE LA NORMATIVA LABORAL. -.....	19
2.8	EL PARO PATRONAL ILEGAL. -	20
2.9	LA INTERPRETACIÓN DE LA NORMATIVA COMO GENERADOR DE DERECHOS A RECLAMAR. -	21
2.10	EL DELITO PRODUCIDO POR UN PARO PATRONAL ILEGAL. –	23
2.11	CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO Y DEL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL RESPECTO AL PARO PATRONAL ILEGAL. –.....	25
2.12	CONTENIDO DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO SOBRE ASPECTOS DE DERECHO LABORAL COLECTIVO.....	27
2.13	MARCO LEGAL	28
2.13.1.	Constitución de la Republica del Ecuador	29
2.13.2.	La Declaración Universal de Derechos Humanos	31
2.13.3.	Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.....	32
2.13.4.	Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva	33
2.13.5.	Convenio 154 sobre la negociación colectiva.....	34

2.13.6. Código de Trabajo.....	35
2.13.7. Código Orgánico Integral Penal	37
2.14. DERECHO COMPARADO	39
2.15 MARCO CONCEPTUAL.....	47
2.15.1. Bien jurídico protegido. –.....	47
2.15.2. Culpabilidad	47
2.15.3. Debido Proceso. –.....	47
2.15.4. Despido Intempestivo. –.....	47
2.15.5. Libertad Sindical. –.....	48
2.15.6. Tipicidad	48
2.15.7. Tutela Judicial Efectiva. –.....	48
CAPÍTULO III.- MARCO METODOLÒGICO	49
3.1 METODOLOGÍA	49
3.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	50
3.3 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	51
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	52
3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	52
3.6 Análisis de los resultados de las encuestas realizadas	54
3.7 Entrevistas aplicadas	69
CONCLUSIONES.....	76
RECOMENDACIONES	78

CAPÍTULO IV PROPUESTA	79
4.1 Objetivo.....	79
4.2 Desarrollo de la propuesta	79
BIBLIOGRAFIA. –	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Conocimiento sobre el paro patronal ilegal.....	54
Tabla 2. Necesidad de plantear sanciones para el paro patronal ilegal.....	57
Tabla 3. Participación en procesos por paro patronal ilegal.....	58
Tabla 4. Aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.....	59
Tabla 5. Vía de impugnación del Paro Patronal Ilegal.....	60
Tabla 6. Violación de los derechos del trabajador mediante el Paro Patronal Ilegal.....	61
Tabla 7. Intención del empleador durante la realización del paro patronal.....	62
Tabla 8. Función de la acción para evitar la liquidación de la empresa.....	64
Tabla 9. Diseño de protocolo para ejercicio del acto propositivo ante un paro patronal ilegal.....	66
Tabla 10. Nivel de afectación de los derechos de los trabajadores.....	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. ¿Conoce usted sobre el paro patronal ilegal?.....	54
Figura 2. ¿Considera necesaria la tipificación de la sanción por paro patrona ilegal en el Ecuador?.....	56
Figura 3. ¿Ha sido parte de procesos por paro patronal ilegal?.....	58
Figura 4. ¿Está usted de acuerdo que la Ley de Apoyo Humanitario se aplique a largo plazo?.....	59
Figura 5. ¿Conoce la vía para impugnar el paro patronal ilegal?.....	60
Figura 6. ¿Considera que el paro patronal ilegal suscitado en circunstancias externas a las permitidas por la normativa laboral violenta los derechos del trabajador?.....	61
Figura 7. ¿Cree usted que la figura del paro patronal es utilizada por los empleadores como forma de separar a sus trabajadores de las empresas?.....	62
Figura 8. ¿Sabe cómo diferenciar un acto controversial que carece de absoluta aplicabilidad, con uno que es utilizado como medio para impedir que la empresa corra el peligro de liquidarse?.....	64
Figura 9. ¿Es necesario diseñar un protocolo jurídico que garantice el eficaz acceso de los grupos colectivos a la justicia ante un paro patronal ilegal?.....	66
Figura 10. ¿Considera que las medidas tomadas durante la pandemia por COVID 19, afectan los derechos de los trabajadores dentro de un mayor porcentaje en?.....	68

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Entrevista al Abg. Washington Navarrete, Inspector de Trabajo.....	86
Anexo 2. Entrevista a la Abg. Zully Montero, Inspectora de Trabajo.....	87
Anexo 3. Entrevista al Abg. Alfredo Panchana, Inspector de Trabajo.....	88

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación denominada Tipificación de la sanción por paro patronal ilegal en el Código Orgánico Integral Penal, se guía por el estudio de la normativa aplicable actual, el derecho internacional y demás precedentes históricos del Derecho laboral colectivo, que, en el Ecuador, han jugado un escenario importante para dar beneficios a la parte con mayor necesidad de protección, como son los trabajadores. Sin dejar de lado a los patronos, a quienes la Constitución de la República, también les referencia un derecho de manifestarse, denominado paro patronal, misma herramienta que quedo incompleta empezando con la publicación del nuevo Código Orgánico Integral Penal, que no contenía dicho articulado sancionador, y procediendo a generar mayores dudas ante la aplicación de la Ley de Apoyo Humanitario, que tampoco refleja cómo se regulan los temas de conflictos colectivos de trabajo o por lo menos, no menciona como tratar dichas situaciones. Aclarado ambos puntos, se demostrará a través de los instrumentos y técnicas de investigación realizados a diferentes empleadores y trabajadores de distintas empresas, en conjunto con la opinión de expertos en el manejo de dichas situaciones, la necesidad del objeto de estudio del presente proyecto de tesis, otorgando las debidas conclusiones, recomendaciones y propuesta al final de la misma, para permitir el avance del país en temas de derecho laboral colectivo, de manera que no perjudiquen a ninguna de las partes, ni en lo referente a la estabilidad laboral o el desempeño de sus funciones dentro de las empresas a las que pertenecen los trabajadores del sector productivo ecuatoriano.

PALABRAS CLAVES: Relaciones laborales, Negociación Colectiva, Conflicto laboral, Derecho al trabajo.

ABSTRACT

The present research called Typification of the sanction for illegal employer unemployment in the Organic Integral Criminal Code, is guided by the study of current applicable regulations, international law and other historical precedents of collective labor law, which, in Ecuador, have played an important scenario to give benefits to the party with the greatest need for protection, as are the workers. Without leaving aside the employers, to whom the Constitution of the Republic also refers to a right to demonstrate, called the employer strike, the same tool that was incomplete starting with the publication of the new Organic Integral Criminal Code, which did not contain said sanctioning article, and proceeding to generate greater doubts before the application of the Humanitarian Support Law, which also does not reflect how the issues of collective labor disputes are regulated or at least, does not mention how to deal with such situations. Having clarified both points, it will be demonstrated through the instruments and research techniques carried out to different employers and workers of different companies, in conjunction with the opinion of experts in the management of such situations, the need for the object of study of this thesis project, granting the appropriate conclusions, recommendations and proposal at the end of it, to allow the country to advance in matters of collective labor law, so that they do not harm any of the parties, nor in relation to job stability or the performance of their functions within the companies to which workers in the Ecuadorian productive sector belong.

KEY WORDS: Labor Relations, Collective Bargaining, Labor Dispute, Right to Work.

CAPÍTULO I

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA. -

El derecho al trabajo concede beneficios a los trabajadores y empleadores al establecer los derechos señalados claramente en el Código del Trabajo, mismos que se han establecido a través de las diferentes confrontaciones de intereses entre los trabajadores y los empleadores, pero además las normas imponen obligaciones a ambas partes, de tal manera que el proceso de relaciones contractuales se regula mediante derechos y obligaciones.

Dentro de este marco normativo, se incluyen los derechos laborales para las colectividades, aquellas asociaciones o sindicatos de trabajadores pertenecientes a las empresas, quienes se agrupaban en caso de que no sean cumplidos los derechos que estipulan las normativas mencionadas en líneas precedentes, manifestándose a través de la huelga, llegado este punto, es necesario recalcar dos variables importantes, sobre la taxatividad de la norma, y la declaratoria de ilicitud de ambas figuras como son la Huelga y el Paro Patronal.

La primera hace referencia al momento en que cabe la huelga, dado que la ley es taxativa, al igual que en el caso del Paro Patronal, es decir, que como el Ecuador se maneja a través de un sistema legalista, solo se puede configurar el derecho de huelga para los trabajadores y el derecho de los empleadores al Paro Patronal, únicamente en las situaciones que establece la norma, mismas que veremos en los apartados de esta

investigación. Y, la segunda variable es acerca de la declaratoria de ilicitud que tiene la huelga, y la declaratoria de ilegalidad que tiene el paro patronal cuando se excede del tiempo permitido por la autoridad laboral competente.

Surge la interrogante entre el significado de ilegalidad con el significado de ilicitud, siendo lo ilegal, quebrantar algo que se encuentra netamente reglamentado, desde una perspectiva normativa, y lo ilícito, un suceso que es contrario a la moral, desde la perspectiva axiológica, por ello, el Código de Trabajo, para el Paro Patronal que se determina como ilegal instituye en su artículo 536 lo siguiente: “El paro que se decrete fuera de los casos y sin los requisitos previstos en los artículos anteriores, (...) hará responsables a los empleadores o a sus representantes, a quienes se aplicarán las sanciones prescritas en el Código Penal” (Congreso Nacional, 2021, art. 536)

Sin embargo, previo a la institución del nuevo Código Orgánico Integral Penal en el año 2014, existía una sanción para el patrón que suspenda el trabajo en sus empresas a fin de “Imponer a sus dependientes modificaciones en los pactos establecidos” (Congreso Nacional del Ecuador, 2014, art. 210), delito que no se encuentra tipificado en la normativa actual, y la ley derogada como es el Código Penal tampoco lo establecía con el nombre de sanción por Paro Patronal Ilegal, dado que para esto, debían concurrir dos situaciones, la primera que se realizará sin autorización de la autoridad laboral competente, y la segunda en caso de que no encajará en alguna de las situaciones expresas en la normativa, todo ello con el fin de evitar que la empresa tuviera que ser liquidada por falta de capital, más no por intentar modificar los pactos establecidos como lo estipulaba la antigua normativa penal, dejando un vacío legal evidente, motivado en que la ley no es retroactiva, y, por tanto, al momento de plantearse una demanda

colectiva, no habría forma de citar una normativa, porque la sanción no está establecida.

Ciertamente con la publicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en el Registro Oficial, se establecen reformas laborales destinadas a regular las relaciones entre obrero y patrones, dada la pandemia por COVID-19; sin embargo, esta normativa no se podrá aplicar a largo plazo porque afecta los beneficios laborales instituidos a través de los Contratos Colectivos, cuando a través de la figura del paro patronal, cuyos requisitos se habían establecido, hubiera sido una opción legal existente para solventar los problemas surgidos de la crisis sanitaria.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA. -

¿De qué manera afecta a los derechos de los trabajadores del sector productivo la falta de tipificación de la sanción por paro patronal ilegal en el Código Orgánico Integral Penal?

1.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA. -

- ¿Qué derechos de los trabajadores quedan vulnerados por el ejercicio del paro patronal ilegal?
- ¿De qué manera maneja la normativa internacional los conflictos por Paro Patronal?
- ¿Debería establecerse un tiempo máximo para la aplicación del Paro Patronal?
- ¿Cómo el ordenamiento jurídico vigente sanciona al empleador ante violaciones a la ley en aplicación a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario?
- ¿Legalmente se establecen los requisitos para que los trabajadores puedan oponerse al Paro Patronal ilegal?

1.4 OBJETIVO GENERAL. -

- Determinar las consecuencias jurídicas mediante un análisis de la normativa, a mediano y largo plazo, a los derechos de los trabajadores del sector productivo, por la falta de tipificación de la sanción por paro patronal ilegal en el Código Orgánico Integral Penal

1.5 OBJETIVOS ESPECÍFICOS. -

- Analizar la figura del paro patronal en la legislación ecuatoriana mediante un análisis normativo y doctrinario de esta institución jurídica.
- Evidenciar en el Derecho Comparado la regulación y sanción por Paro Patronal ilegal, en vías de utilizarlas de base para la progresividad del derecho ecuatoriano.
- Proponer las bases teóricas que sustenten la necesidad de la tipificación de la sanción por paro patronal ilegal en el Código Orgánico Integral Penal Ecuatoriano.

1.6 JUSTIFICACIÓN. -

La normativa laboral prevé que las sanciones para el paro patronal ilegal se encuentran tipificadas en el Código Penal, normativa que cabe recalcar se encuentra derogada, y con el hecho de que el Código Orgánico Integral Penal tampoco expresa alguna sanción en dicho tema, podría generarse un vacío legal inminente, dado que la ley no es retroactiva y no se podrían ejercer las acciones pertinentes en los actos propositivos a los que se encuentran facultados no solo las personas, sino también los sindicatos o las asociaciones de trabajadores del sector productivo, parte esencial de la seguridad jurídica.

La seguridad jurídica es un principio reconocido por los Estados de Derecho, siendo fuente previsor de los efectos que alguna norma surtirá al aplicarse en los

individuos, este principio a su vez, tiene como base el principio de legalidad y el orden jerárquico en que se aplican las normas según lo especifica la Carta Magna, y para los principios denominados como tutelar y protector y el de supremacía de la realidad no es diferente el hecho de que para ser aplicados deberán instituirse en alguna normativa, como lo es la internacional.

Pudiéndose evidenciar la característica principal objeto de este estudio el numeral 3 artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador que estipula “Nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un acto u omisión que, al momento de cometerse, no esté tipificado en la ley como infracción penal, administrativa o de otra naturaleza” (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2021, art. 76), siendo necesario que haya una coherencia entre la teoría y la práctica.

La normativa internacional presenta gran avance en temas de derecho laboral colectivo dándoles al menos una sanción administrativa en caso de configurarse el paro como ilegal, aunque suelen denominarlo cierre patronal, el Ecuador en vías de lograr la progresión del derecho no debería quedarse atrás y se debería proponer una sanción para el paro patronal ilegal en el país así sea vía administrativa también, de manera que la clase obrera quede protegida de situaciones no previstas realmente por la ley.

Se evidencia entonces que el tema del paro patronal no está debidamente regulado, ni en el establecimiento de fechas de duración del mismo, porque esta es estipulada por la autoridad laboral quedando en un régimen abierto que podría tomar meses, y una de los efectos de esta figura es el hecho de que los trabajadores no percibirán la remuneración que les corresponde, sino hasta que culmine el periodo otorgado por tal autoridad, ni tampoco existe alguna forma de oposición real ante la

tentativa de ejercerse un paro patronal que no encaje dentro de los requisitos que debe reunir estipulados en el Código de Trabajo motivado en su falta de tipificación.

Ante todo, lo mencionado entra en juego el Control Constitucional, mismo que tiene como finalidad que todo el ordenamiento jurídico debe estar conforme con los principios y valores estipulados en la Constitución de la República, porque es una de las características principales de la Supremacía Constitucional que no solo protege el derecho a asociarse y a la afiliación, sino también el de acceder a los juzgados y recibir una debida administración de justicia.

1.7 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN. -

Área: Derecho Laboral Colectivo.

Delimitación Poblacional. - Jueces en materia laboral, Fiscales, Abogados, Docentes Universitarios, Autoridades administrativas de trabajo, Trabajadores del sector productivo.

Delimitación Temporal: Año 2020.

Delimitación Geográfica: República del Ecuador, Provincia del Guayas. - Ciudad Guayaquil.

1.8 HIPÓTESIS. -

Si se establece la sanción por paro patronal ilegal en el Código Orgánico Integral Penal, entonces constituiría una progresión en el derecho colectivo de trabajo dentro del Ecuador otorgando la debida seguridad jurídica a los trabajadores del sector productivo.

1.9 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL ULVR. -

Sociedad civil, derechos humanos y gestión de la comunicación.

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1 MARCO REFERENCIAL

2.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL PARO PATRONAL. -

Bajo el Gobierno de Jaime Roldós Aguilera, se plantea la figura del paro patronal cerca de 1979, como la posibilidad de hacer frente a la situación derivada de la deuda privada externa en la economía nacional, cuyo monto estaba establecido en dólares y no en sucres, planteándose para dicho efecto, ciertas decisiones adaptadas a los programas de “Estabilización Económica”, impuestos por el Fondo Monetario Internacional y el Comité de Gestión de los bancos extranjeros.

Mismas que permitirían renegociar la deuda externa a través de la expedición de decretos y que darían paso a la sucretización de esta deuda privada externa, entre estos decretos se destaca, el Decreto Ejecutivo 877, que devalúa al sucre, al elevar la cotización del dólar del mercado oficial de 25 a 33 sucres por dólar, situación que perjudicaba a los sectores populares, además de proponer la eliminación de subsidios, impulso a los exportadores, y el estímulo de la inversión extranjera.

Lo antes expuesto, motivo a que se produjera la realización de una nueva huelga nacional en noviembre de 1983, donde participaron los movimientos de la Union General de Trabajadores del Ecuador (UGTE), los sectores gremiales vinculados al Partido Comunista Marxista Leninista del Ecuador, una organización que pretendía dotar a la clase obrera con instrumentos políticos que les permitieran realizar una revolución para la liberación social, entre otros, como la Federación Nacional de Chóferes Profesionales, un conjunto que permitiría en 1984 crear la Coordinación Nacional de Trabajadores.

Llegado a este punto, se puede evidenciar, que, en vías de otorgar mayor fuerza a las proposiciones de dicho Paro Nacional del Pueblo, el sector empresarial, decreta un paro empresarial para protestar por la Política económica del régimen y exigir un cambio ideológico en la conducción del Estado, proponiendo ambos grupos que dicho suceso fuera de término indefinido, paralizando todo el sector productivo hasta que se derogaran las medidas impuestas en esa época. Sin embargo, ante la crisis que atravesaba el Ecuador, y ante la posición en la que quedaban los grupos más vulnerables, esta idea fue descartada por completo.

De este punto surge la mención en las normativas laborales actuales para imponer límites, a las movilizaciones que son parte de los derechos tanto de trabajadores como de empleadores, aunque no especifiquen un término fijo, sino que lo dejen a potestad de la autoridad laboral competente para resolver este tipo de conflictos. Conferido este derecho a los Patrones por parte de la Carta Magna al ejercer su principio de Supremacía Constitucional, queda instaurado el paro patronal como una figura jurídica cuyo objetivo es que los empleadores sean capaces de tomar medidas en casos explícitamente estipulados en la ley pertinente, para evitar que la empresa se encuentre en peligro de ser liquidada.

Implicando, no solo una salvaguarda para la empresa, sino para el empresario que durante este tiempo no deberá pagar remuneración alguna a sus trabajadores, ni, aunque pertenezcan a alguna asociación o sindicato gremial, solo habría excepciones en el caso de estipularse por las partes involucradas como lo son el empleador, que es quien contrata a otro y a través de una relación de dependencia le solicita realizar determinada actividad a cambio de un valor monetario, y el trabajador que es la persona

que realiza la actividad, que, en ese término otorgado por la autoridad laboral, siguiera el primero cancelando al segundo el aporte respectivo por concepto de seguro social, pero allí es donde el presente documento toma forma, al expresar la necesidad de estipular la respectiva sanción en la normativa penal actual, en vías de que no sea usada esta figura como forma de justificación ante la falta de pagos sea del sueldo o salario que les corresponda a los trabajadores respectivamente en base al contrato firmado sea este individual o colectivo.

2.3 LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y LA LIBERTAD SINDICAL. -

La libertad de asociación y la libertad sindical conforma la facultad que tienen tanto los empleadores como los trabajadores para agruparse en colectividades, con el fin de cumplir determinado objetivo que se propongan, sea este de índole política, económica o cultural, siendo un derecho integrante principalmente de normativas internacionales como, por ejemplo:

- 1) La Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948;
- 2) Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948;
- 3) Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949;
- 4) Convenio 154 sobre la negociación colectiva, 1981;
- 5) Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.

Evidentemente, la primera normativa, está guiada a garantizar la totalidad de los derechos humanos, siguiendo por consiguiente la conformación de los Convenios 87, 98 y 154, que posicionan a la libertad sindical en un marco expreso que permite su ejercicio,

imponiendo límites a aquellas autoridades que quieran entorpecer el ejercicio de las organizaciones sindicales, aparte de actuar sobre la injerencia que puedan ejercer unas organizaciones de trabajadores sobre otras con el fin de que las domine o sean direccionadas por un empleador, o grupo de empleadores.

La Organización Internacional de Trabajo, mediante la creación del Comité de Libertad Sindical, en 1951, ha fomentado el ejercicio de este derecho a través de diferentes programas, entre estos, La Formación Sindical sobre las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT, mismo que evidencia ser el requisito esencial para la negociación colectiva y el dialogo social, estructurada en el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949, ratificado por Ecuador el 28 de febrero de 1983, como primer paso para firmar entre empleadores y trabajadores un contrato colectivo de trabajo.

Respecto de la negociación colectiva iniciada entre el sindicato y el empleador o grupo de empleadores, se establecen dos objetivos principales: el primero referente a fijar las condiciones de trabajo y empleo además del de regular las relaciones obrero patronales, siendo catalogada como el ejercicio de la figura de la democracia cuyo objeto no solo va guiado a mejorar los mercados de trabajo, sino de las estructuras de gobierno que, al entablar su respectivo Plan Nacional de Desarrollo, que permita mejorar ciertas condiciones laborales de los afiliados de la asociación, a través de garantizar la igualdad de oportunidades y asegurar que los salarios, horas de trabajo, seguridad y salud sean justas y productivas para la obtención de una vida digna para sus ciudadanos, que les permita cubrir todas sus necesidades básicas. En nuestro sistema legal, encontramos estos principios, recogidos en nuestra Carta Magna y en el Código del Trabajo.

2.4 EL CONTRATO COLECTIVO Y EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. -

Tanto el contrato individual de trabajo como el contrato colectivo, representan tipos de acuerdos entre empleadores y trabajadores, la diferencia radica en el número de trabajadores que incluyen los mismos, en el caso del primero, solo será entre el empleador y el trabajador que preste sus servicios a este, pudiendo ser el contrato, de distinta modalidad, horario, nominación entre otros, mientras que el colectivo una vez presentado ante el Inspector de Trabajo respectivo, negociado en el plazo de treinta días con la parte empleadora y, por consiguiente, ratificado por las partes, concede una lista de beneficios a favor de los trabajadores conformantes de la asociación que planteo la negociación, debiendo esta última cumplir con los requisitos de personalidad jurídica debidamente otorgada a través de su registro en el libro correspondiente de la Dirección Regional del Trabajo, capacidad para contratar por parte de sus representantes y tener un contrato individual de trabajo establecido previamente.

Al tener el contrato colectivo, mejores percepciones respecto a las condiciones de trabajo y las indemnizaciones, se vuelve un instrumento que asegura el derecho constitucional al trabajo. Debiéndose recalcar, que dentro de este contrato se puede estipular acerca de la suspensión temporal del mismo por causas no previstas ni imputables al empleador, como se las describirá en el apartado de procedimiento para la legalidad del paro, siendo pertinente la determinación de la duración de la suspensión, con ello, el artículo 250 del Código del Trabajo, referencia que, para terminar los contratos colectivos de trabajos se utilizan los numerales 1, 2, 3, 4 y 6 del artículo 169 ibidem, (Congreso Nacional del Ecuador, 2021, art. 250), el sexto numeral del artículo 169 menciona la terminación del contrato de trabajo “Por caso fortuito o fuerza mayor

que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar” (Congreso Nacional del Ecuador, 2021, art. 169), sin embargo, durante la pandemia por COVID-19, suscitada recientemente, no se buscó la terminación de dichos contratos colectivos ratificados previamente antes de sujetarse a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

2.5 EL PARO PATRONAL Y LA HUELGA. -

En materia laboral se denomina paro patronal a la “Paralización de la producción que puede estar dada por falta de insumos o materia prima, o cuando la empresa no cuenta con el capital suficiente para cubrir la demanda del mercado por situaciones externas” (Collaguazo, 2016, pág. 50), indiscutiblemente presentada por la parte empleadora.

Como se expresa en el concepto mencionado en líneas precedentes, la situación por la cual la empresa se ve en la posición de tener que paralizar sus funciones, debe ser específicamente por situaciones externas, de fuerza mayor o caso fortuito, esto es, que no puede darse por errores de los empresarios al tomar decisiones sobre productos a producir o sobre inversiones, ni tampoco por la ineficacia en el área de gestión de recursos humanos, o departamentos de contabilidad, para prever situaciones de impacto negativo.

Por ser parte de los derechos de manifestación, suele confundirse al paro con la huelga, pero cabe recalcar que el paro es de uso exclusivo para los empleadores, mientras que la huelga es la vía que tienen los trabajadores para hacer respetar sus derechos, siendo así una diferencia sustancial en el lenguaje técnico legal.

Se considera oportuno dar la concepción teórica de lo que es la huelga y, según el “Diccionario Económico, Político y Jurídico”, es “La paralización colectiva del trabajo organizada para obtener la aceptación de condiciones que se consideran injustas para el trabajador.” (Ediciones Lumarso, 1974). La huelga, en caso de paro patronal ilegal, se presentará fundamentada en alguna de las 7 causales del artículo 497 el Código del Trabajo, mismo del cual, se utilizará la parte considerada más importante, por fines didácticos, pero sin comentar por no ser motivo central de nuestro estudio:

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. (Congreso Nacional del Ecuador, 2021, art. 497)

En este sentido se comprende, que la correcta regulación del paro patronal ilegal tanto en el Código de Trabajo como la inclusión de su sanción en el Código Orgánico Integral Penal, es esencial para mantener la estabilidad y equilibrio entre las relaciones obrero patronales, a su vez que protege los derechos de ambas partes contractuales, motivado en que ambas figuras buscan que el daño producido por las mismas, no pase de la pura y simple abstención del trabajo.

2.6 PROCEDIMIENTO PARA LA LEGALIDAD DEL PARO PATRONAL. -

El procedimiento para la legalidad del Paro Patronal se encuentra mediamente regulado en los artículos 525 al 537 del Código del Trabajo, pasándose a describir en los párrafos siguientes:

Se inicia con la presentación del escrito por parte del empleador o grupo de empleadores que deseen suspender el trabajo en sus empresas, ante el Inspector de Trabajo, solicitando dentro del mismo, la autorización de la autoridad laboral. Para ejercer debidamente el derecho de contradicción, se les notifica a los trabajadores en veinticuatro horas, que tienen el plazo de tres días para contestar, surgiendo a criterio de la autora, dos posibilidades, que parten de una realidad:

Primera posibilidad. - Los trabajadores de la empresa cuyo patrono se quiere apegar al paro patronal, tienen organizado el comité de empresa con la respectiva personalidad jurídica para ser representados, en ese caso se deberá contar con dicho comité de empresa constituido.

Segunda posibilidad. - Los trabajadores de la empresa cuyo patrono se quiere apegar al paro patronal, no están organizados, es decir no cuentan con un comité de empresa, por tanto, se debe organizar un comité especial, para que sea este quien represente a los trabajadores.

En ambos casos se dará el mismo término legal para que los trabajadores organizados o no ejerzan su derecho frente a la solicitud presentada por el empleador, pudiendo conformarse de esta manera el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que es el competente para resolver los conflictos colectivos surgidos entre empleadores y trabajadores, de no haber contestación por parte de los trabajadores, se procede en rebeldía, esto es, que el proceso seguirá su curso, hasta el otorgamiento de la autorización por parte del Inspector de Trabajo.

Se considera, que la solicitud debe reunir los requisitos del artículo 142 del Código Orgánico General de Procesos, acerca de la mención de la autoridad respectiva, las

generales de ley del solicitante, el número del Registro Único de Contribuyentes, el lugar de citación para notificar a los trabajadores, por cuanto, es la forma legal, en que el legislador ha diseñado como comparecer ante una autoridad con una solicitud, de esa índole, sin embargo, la normativa laboral no expresa los requisitos puntuales que debe conllevar dicho escrito como si lo hace en ámbitos del derecho colectivo referentes a la constitución de organizaciones laborales, dado el caso, se acoge entonces lo que menciona el artículo 136 del Código Orgánico Administrativo respecto de los formularios y modelos a presentarse dentro de una administración pública “Las administraciones públicas pueden establecer formularios de uso obligatorio y determinar los modelos de solicitudes, reclamos, recursos y, en general, de cualquier tipo de petición que se le dirija” (Asamblea Nacional, 2019, art. 136), al ser el establecimiento de los postulados para un formulario o solicitud opcionales, si el Ministerio de Trabajo o su respectiva normativa no ha otorgado los puntos fijos a establecerse, es pertinente que en los fundamentos de hecho deba explicarse con toda claridad y precisión los motivos por los cuales pretende acogerse al paro patronal el solicitante, aparte de los fundamentos de derecho solo los cuales fundamenta dicha solicitud. Y, acompañar la prueba suficiente destinada a lograr establecer los motivos del pedido, misma que puede ser admitida o inadmitida por el Inspector correspondiente.

Algo que llama la atención, en la disposición legal, es señalar que a los trabajadores se los notificara en el término de tres días, palabra que no es sinónimo de citación, estableciéndose la posibilidad de que no exista en la empresa un comité de empresa debidamente organizado y, para no dejar en indefensión en ese caso a los

trabajadores, se deberá organizar, un comité especial, como figura de representación de sus derechos.

Otro punto a recalcar, es la conformación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, tanto así, que en el artículo 474 del Código del Trabajo, se determina que dicha agrupación está integrada por cinco personas, la primera, el inspector de trabajo, autoridad que lo preside, la segunda ambos vocales designados tanto por el empleador como el trabajador, y los suplentes de estos, mismos que entraran en escena solo en caso de faltar los principales. Mientras tanto, en el artículo 529 ibidem, el verbo formará conjugado en futuro simple, descarga el peso de la organización del Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Inspector de Trabajo, desdibujando la imparcialidad que debe tener este Tribunal.

Menciona el autor Fernando Vergara que para Martin Heidegger “La comprensión y la interpretación dependerán de la proyección que hace la existencia de ese sentido sobre el mundo como horizonte de proyección y mediación articuladora.” (Vergara, 2008, págs. 184 - 200), esto es desde que punto algo resulta entendido de cierta manera, por tanto, se debería plantear la modificación de dicho artículo, para evitar desprestigiar la posición de la autoridad laboral en materia de conflictos colectivos.

Por consiguiente, al ser su efecto principal, la suspensión de la remuneración a los trabajadores, otro principio rector de la normativa constitucional y laboral, dicho escrito debe fundamentarse en alguno de los casos expuestos, en el artículo 531 de la normativa laboral como son:

“1. Cuando a consecuencia de una crisis económica general o por causas especiales que afecten directamente a una empresa o grupo de empresas, se imponga

la suspensión del trabajo como único medio para equilibrar sus negocios en peligro de liquidación forzosa” (Congreso Nacional del Ecuador, 2021, art. 531)

Desde esta perspectiva, se hace referencia a cuando a causa de la economía del país, se vea influenciado el flujo de producción de la empresa. Por ejemplo, si la compañía INFACOREP S.A, cuyo objeto social es la venta al por mayor de materias primas agropecuarias, debido a la emisión de algún decreto ejecutivo a aplicarse en dicho sector laboral, no pueda cubrir los costos de producción y mano de obra, que demanda la compañía a los consumidores.

“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.” (Congreso Nacional del Ecuador, 2021, art. 531)

Por consiguiente, este segundo panorama se daría en caso de que a la compañía Electrónica Diseños & Servicios Cía. Ltda., cuyo objeto social es dedicarse a operaciones especializadas de construcción, producción de bienes o servicios, comercialización, almacenamiento, exportación, industrialización, explotación y distribución, entre otras, tras haberse realizado un contrato de transporte marítimo de mercancías, se retrasa la entrega de los materiales pedidos, causando la responsabilidad de la compañía para con todos los consumidores y demás empresas con quienes tenga un contrato vigente, dado a la falta de abastecimiento para cumplir con los mismos.

Es evidente, que estas circunstancias son ajenas a la previsión normal del empleador o de sus respectivos departamentos de contabilidad y finanzas, por tanto, podrían alegarse para causar una suspensión del contrato colectivo, en caso de haberlo, sin embargo, al estipularse la creación de una nueva ley, pudiendo recurrirse a las figuras

ya establecidas y actualizarlas, se pierde el proceso de progresión del derecho, terminando en una pluralidad de normativas ambiguas, que se anteponen unas a otras, causando un conflicto jurídico innecesario, que pudo en su momento, ser subsanado a través de una reforma, dado que esta figura posee la cualidad de mantener la estabilidad en el trabajo mediante la reanudación parcial del trabajo con el respectivo aviso expuesto en periódicos o carteles, en la actualidad debería agregarse los medios telemáticos, ocho días antes de que la actividad laboral se reanude, el pago de lo que se debió haber percibido durante ese tiempo de suspensión, que aplicado a la pandemia pudo exponerse una reducción temporal del sueldo o salario, pudiendo percibir dicha diferencia en lo posterior, e indemnizar a aquellos obreros cuyo contrato de trabajo se diera por despido ilegal.

Es necesario, además, recalcar lo que le sucedería al trabajador o grupo de trabajadores que no se presentaran a trabajar los tres primeros días laborales en que se realice la reanudación parcial, motivado en que es una de las causales por las cuales el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo, establecida en el numeral 1 del artículo 172 de la normativa laboral, debiendo recordar la debida excepción suscitada al presentarse una justificación por parte del trabajador. (Congreso Nacional del Ecuador, 2021)

2.7 DIFERENCIAS DEL PARO PATRONAL ANTE LA HUELGA DENTRO DE LA NORMATIVA LABORAL. -

En este tema, de forma concreta, se expondrán las diferencias puntuales que se han encontrado entre el Paro Patronal y la Huelga, sin estar todas, por cuanto de la lectura de los artículos, los entendidos en la materia podrían encontrar otras más a las

señaladas, considerando que la explicación de cada una de estas diferencias se encuentra esbozada en las líneas precedentes:

I.- El Paro Patronal lo realizan los empleadores, la Huelga los trabajadores.

II.- Para solicitar el Paro Patronal se expresará el motivo, para acceder a la Huelga los trabajadores deberán haber presentado un pliego de peticiones.

III.- En el Paro Patronal deben presentarse las pruebas pertinentes, entre ellas, la demostración del cumplimiento de las obligaciones patronales, mientras que, en la Huelga, los trabajadores reclaman por mejoras ante el empleador.

IV.- En el Paro Patronal, según se entiende, el Tribunal será conformado por el Inspector de Trabajo, mientras tanto en el proceso colectivo de trabajo, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje se conforma de manera más democrática.

V.- En el paro, se sobreentiende que el núcleo contractual básico queda suspendido durante el tiempo que dure dicho fenómeno laboral, mientras que en la Huelga puede ser parcial.

2.8 EL PARO PATRONAL ILEGAL. -

Las principales incidencias para que el paro patronal se constituya como ilegal, son que transcurra más del tiempo determinado por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje o que se instituya sin la autorización debidamente otorgada por este último, acarreando con ello, consecuencias graves para el empleador, tales como:

El hecho que los trabajadores tendrán derecho a cobrar sus remuneraciones sumadas a las indemnizaciones que tuvieron lugar dado que se lo determina como causal de despido intempestivo, misma que es calculada según el tiempo de servicio establecida en el artículo 188 del Código del Trabajo, en caso de que el trabajador haya

laborado durante tres años de servicios, le corresponde el valor equivalente a tres meses de remuneración, y cuando haya laborado por más de este tiempo, debe recibir el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, y, del desahucio estipulado en el artículo 185 de la normativa laboral. Dentro de este apartado que esta normado en el artículo 534 ibidem, se puede prever una sanción administrativa de carácter pecuniario que protege el derecho a recibir una remuneración justa y a tiempo de la cual es titular el trabajador. (Congreso Nacional del Ecuador, 2021)

En efecto, aunque podría tomarse como una sanción administrativa, pero no se especifica en dicho articulado, si se sigue el mismo procedimiento para el despido intempestivo, o que ocurre en caso de que involucre a dirigentes sindicales, también que sucederá con dicho contrato colectivo o comité de empresa que no se encuentre vigente, y que, por falta de miembros, al ser despedidos, este en peligro de desaparecer, ejemplo claro de una vulneración al derecho de libertad de asociación sindical, y derecho a las manifestaciones que expresa la normativa constitucional.

Existe igualmente, un vacío al no señalarse con claridad quien haría las liquidaciones y/o conocería de los efectos que produciría el incumplimiento de la resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Se considera que, por la norma general, sería el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, competente para conocer la ejecución del incumplimiento incurrido por parte del empleador.

2.9 LA INTERPRETACIÓN DE LA NORMATIVA COMO GENERADOR DE DERECHOS A RECLAMAR. -

Dentro de la conformación de un texto normativo, la estructura del lenguaje, debe ser expresada con cuidado, dado que dicha connotación (intensión) y denotación

(extensión) pueden dar a entender una u otra cosa, dependiendo de cómo se estipule en el articulado. En la vaguedad descrita por Guillermo Cabanellas como la “Expresión o frase cuyo sentido no es preciso” (Cabanellas, 1993), se plantea el hecho de que, estipulada la connotación se deja varios espacios sin visualizar. Todo ello supone que se planteen problemas al momento de que el titular del derecho de acción, desee ejercerlo, porque dado a este defecto presente en la normativa, no cumplirá con su objeto que es el de brindar seguridad jurídica a las partes más frágiles del proceso, en este caso, los trabajadores. Menciona Riccardo Guastini que:

La vaguedad de las expresiones usadas en el lenguaje de las fuentes hace que el intérprete, frente a un caso “marginal”, esto es, un caso que se encuentra en los márgenes del argumento, pueda decidir discrecionalmente si el supuesto de hecho en examen debe o no ser incluido en el campo de aplicación de la norma en cuestión. (Guastini, 2015, págs. 11- 48)

Por tanto, al expresar la normativa, que la duración del paro será decidida por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje sin darle a este, algún tipo de límite, fijado en días o meses dentro del articulado, se puede entrever que podría ser de tiempo prolongado e inclusive indefinido, en donde es posible se suscite un incremento de la pobreza en el país, yendo en contra de lo planteado por el objetivo de desarrollo sostenible denominado “Erradicación de la pobreza”, vigilada por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), y demás derechos constitucionales, civiles, económicos y sociales de los cuales son titulares los trabajadores.

Desde esta perspectiva, un trabajador que no porte su legítimo derecho a negociar a través de su sindicato dentro de un conflicto colectivo, quedaría vulnerable ante las

decisiones unilaterales del empleador, figura que con ánimo de lucro no le otorgara todos los reconocimientos que por defecto le pertenecen en el caso de suscitarse un paro patronal ilegal, sumado al hecho de que no se encuentra una sanción debidamente estipulada en el nuevo Código Orgánico Integral penal, dejarían sin herramientas de defensa al trabajador, mencionando que el trabajo humano no es una mercadería y por tanto, el Estado deberá asegurarse de que la normativa subsane cualquier circunstancia que pueda acarrear una vulneración de derechos.

2.10 EL DELITO PRODUCIDO POR UN PARO PATRONAL ILEGAL. –

Ciertamente, la teoría del delito se divide en la parte general y la parte especial, por ser motivo de esta investigación, se pasara a describir solo la primera parte como un tipo de sistema secuencial, útil para determinar si efectivamente se cumplió el comportamiento de acción u omisión por parte de un individuo o individuos, haciendo referencia al elemento de la conducta; el elemento denominado tipicidad que en palabras del autor Carlos Miguel de Elía, “Indica y define la correspondencia entre una conducta determinada y el esquema legal que plantea la figura de cierto delito.” (Elía, 1955, pág. 7); luego se encuentra la antijuridicidad, vinculada al peligro que representa para con el bien jurídico o interés protegido por la norma penal, “Presuponiendo un juicio acerca de la oposición existente entre la conducta humana y la norma penal, juicio que solo recae sobre la acción realizada excluyendo toda valoración de índole subjetiva” (Cuello, 1948, pág. 309), por lo que, en base al principio procesal de legalidad, es necesaria que tal conducta sea contraria a derecho; el siguiente elemento es la culpabilidad, que está centrado en el individuo que realiza la acción u omisión, esto es, que este en pleno uso de sus facultades mentales para conocer que su actuar es contrario a la ley, y de esta

manera poder atribuirle la responsabilidad penal; por último, se encuentra la punibilidad, siendo la sanción pertinente para cada tipo de delito, basada en el numeral 16 del artículo 12 del Código Orgánico Integral Penal que estipula sobre el Derecho y Garantía de proporcionalidad en la determinación de las sanciones disciplinarias para las personas privadas de libertad.

De acuerdo a la historia legislativa de orden penal ecuatoriana, se encuentra en el Código Penal (actualmente derogado), dentro del Capítulo VIII denominado De los Delitos contra la Libertad de trabajo, asociación y petición, el artículo número 210, que en su momento determinaba:

Art. 210.- Será reprimido con prisión de un mes a un año el que ejerciere violencia sobre otro, o le amenazare para obligarle a tomar parte en una huelga o boicot. La misma pena sufrirá el patrón, empresario o empleado que, por sí o por cuenta de alguien, suspendiere en todo o en parte el trabajo en sus establecimientos, agencias o escritorios, con el fin de imponer a sus dependientes modificaciones en los pactos establecidos; y los que, por solidaridad, hicieren lo propio en otros establecimientos. (Congreso Nacional del Ecuador, 2014, art. 210)

En caso de analizarse dicho artículo, basándonos en lo que se ha expuesto en líneas precedentes se consigue lo siguiente:

1) Tipicidad. – Se encuentra presente al estipular las circunstancias que lo califican como delito.

2) Antijuridicidad. – Evidenciada la actitud contraria a derecho en los verbos rectores de amenazar, obligar e imponer, con clara predisposición violenta.

3) Culpabilidad. – Sujeto Activo. - Empleador/Persona que obligue a otra; Sujeto Pasivo: Trabajador.

4) Punibilidad. – Pena privativa de libertad de un mes a seis años.

Se puede entender del articulado, que, a pesar de no estar calificado como paro patronal ilegal, si presenta ciertas similitudes a dicha figura, pero no lo configura ni lo tipifica debidamente cuando expresa que se “Impongan modificaciones en los pactos establecidos” (Congreso Nacional del Ecuador, 2014, art. 210), recalcando que el fin del paro no es el de modificar un pacto, sino suspenderlo por determinado tiempo, a fin de la empresa no esté en riesgo de ser liquidada, la intención que debió ser propuesta por el legislador, en otras palabras, es la de prohibir a los trabajadores reincorporarse a la empresa debidamente, ser despedidos durante este tiempo excedente que no ha sido autorizado por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje o a su vez plantearlo sin autorización, de este último, mediante falsedades o creación de situaciones inexistentes para conseguirlo. De esta manera, se estaría ante la adecuada tipificación de dicha sanción ante el delito de acción cometido por el empleador.

2.11 CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO Y DEL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL RESPECTO AL PARO PATRONAL ILEGAL. –

Las normas al ser emanadas sobre la base de la supremacía de la Constitución deben estar vinculadas entre sí, de modo que se garantice al titular del bien jurídico o interés puesto en peligro, la certeza de que se encuentra protegido por una figura sancionatoria debidamente estructurada en la normativa penal.

Tras la derogación del Código Penal, por el actual Código Orgánico Integral Penal, a más de incorporarse nuevas figuras al mismo, se modifica el título de los Delitos contra

la Libertad de Trabajo, Asociación y Petición por Delitos contra el Derecho al Trabajo y la Seguridad Social, mismo apartado donde no se evidencia, la sanción por paro patronal ilegal.

Ahora bien, se había mencionado que el artículo 534 de la normativa podía referenciar una sanción administrativa para el paro ilegal, sin embargo, en el artículo 536 ibidem se propone que la sanción para el paro ilegal estará prescrita en el Código Penal, siendo menester anexar dicho artículo en el siguiente párrafo:

Art. 536.- Sanciones por paro ilegal. - El paro que se decrete fuera de los casos y sin los requisitos previstos en los artículos anteriores, por medio de falsedades o por la creación expreso de las circunstancias que en ellos se mencionan, hará responsables a los empleadores o a sus representantes, a quienes se aplicarán las sanciones prescritas en el Código Penal. (Congreso Nacional del Ecuador, 2021, art. 536)

Ante esta discrepancia ubicada dentro de las normativas tanto laboral como penal, queda en duda, en primer lugar, si se aplicaría la sanción administrativa, la sanción penal, o ambas a la vez, en segundo lugar, sobre la competencia del Tribunal o del Juzgador para conocer dicho proceso, y, por último, sobre la sanción que se le impondría en caso de un proceso de orden penal.

Es imprescindible recalcar la necesidad de la codificación de ambas normativas en vías de que exista una administración de justicia que garantice la seguridad jurídica de los trabajadores, en este tipo de casos. Quizás la intención del legislador, al quitar esta figura del antiguo Código penal, era la carencia de este tipo de delitos, dado en que en el Ecuador no se han registrado mayores casos sobre paro patronal ilegal, sin

embargo, actualmente tras la crisis sanitaria por COVID-19, que azotó mundialmente a muchos países, el acogimiento por parte de los empleadores al paro patronal puede verse en incremento, una vez que la Ley de Apoyo Humanitario sea derogada o reformada, motivado en que no es una normativa cuyo uso este destinado a largo plazo, porque representaría una regresión a los derechos laborales, a los tratados internacionales, y a los mismos objetivos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo aún vigente, que prevén una remuneración que satisfaga todas las necesidades básicas del trabajador al permitirle la obtención de una vida digna, pudiendo en muchos casos usarse dicha figura no regulada debidamente, para causar vulneraciones a los derechos de los trabajadores, quienes ante esta violación, no tendrán una visión de cómo hacer efectivos sus derechos.

2.12 CONTENIDO DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO SOBRE ASPECTOS DE DERECHO LABORAL COLECTIVO

A efectos de tener una visión de la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, publicada el 22 de junio del 2020, presentada por el presidente Constitucional de la República, licenciado Lenin Moreno Garcés, se procede con los siguientes puntos:

I.- Tras haber sido propuesta por el presidente de la República, señor Lenín Moreno, en calidad de urgente como materia económica, es analizada por el Órgano Legislativo, y posteriormente admitida, al ser inscrita en el Registro oficial a fecha 22 de junio del 2020.

II.- A partir del Capítulo III denominado Medidas para Apoyar la sostenibilidad del empleo, se especifica que los cambios a plantearse dentro de las condiciones de la

relación laboral, deben ser de común acuerdo, tanto por parte del empleador como del trabajador, sin embargo, al darse la pandemia y ante el posible despido al trabajador o grupo de trabajadores que necesitan de un capital para sustentar sus necesidades y las de sus familias, se podría incurrir en un vicio del consentimiento que surge del dolo. Por ejemplo: En caso de que un empleador ante la pandemia por COVID 19, quisiera modificar la relación contractual con sus trabajadores, podría dárselos a la opción de firmar el nuevo contrato, o ser despedidos por la causal establecida en el artículo 169 numeral 4 del Código del Trabajo, referente al caso fortuito o fuerza mayor que se suscitare.

III.- Respecto del numeral tercero y cuarto dentro del artículo 18 de la normativa analizada, podría suponerse que son aquellos destinados para la negociación en procesos colectivos, debiendo destacar la circunstancia en que de concretar acuerdos entre la mayoría de los trabajadores y el empleador estos serán obligatorios incluso para aquellos trabajadores que no lo suscriban, el derecho colectivo ha sido instituido como una forma de proteger al trabajador mediante las colectividades, y se enlaza a lo mencionado en líneas precedentes sobre la posible incurrencia en un vicio del consentimiento, incluso siendo una normativa emergente, al tener la figura del paro patronal, hubiese sido factible la adaptación de dicha figura ante la crisis sanitaria para asegurar debidamente la estabilidad en el trabajo, y la garantía de los derechos laborales que portan los empleados.

2.13 MARCO LEGAL

En este apartado se recopilarán todos los artículos pertinentes que durante la investigación han sido desglosados y debidamente explicados:

2.13.1. Constitución de la Republica del Ecuador

El artículo 326 de la Carta Magna ecuatoriana menciona que es el Estado el encargado de generar fuentes de empleo que terminen con el subempleo y el desempleo, debiendo ganar los trabajadores un sueldo o salario en proporción al trabajo que realizan. Además de estipular el respeto hacia los derechos de organización sindical, que incluyan la afiliación, desafiliación, contratos colectivos, huelgas, paros y demás que se le deriven, siendo los mismos irrenunciables e intangibles, a modo que, de surgir alguna controversia entre las partes, sea manejado a través del diálogo social, acuerdos que serán tramitados ante los tribunales de conciliación y arbitraje, enfatiza en igual forma, sobre el alcance de las disposiciones legales, que “Se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras” (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador , 2021, art. 326)

Es importante precisar ciertas pautas dentro de este articulado, iniciando porque le dan al Estado la misión de fomentar no solamente el empleo, sino también el ejercicio del derecho de asociación y libertad sindical, tanto para trabajadores como para empleadores, suscitándose en este punto, el derecho al paro patronal para los empleadores.

A su vez, también se establece sobre la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, siendo de conocimiento general que, al formarse la relación laboral entre el empleador y el trabajador, dicho contrato debe cumplir ciertas solemnidades que no son contempladas por completo en la Ley de Apoyo Humanitario, ni tampoco se prevé los efectos que se tendrán sobre los contratos colectivos firmados y debidamente inscritos dentro de la empresa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

(Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador , 2021, art. 327)

Se debe recalcar que la misma Constitución Ecuatoriana, prohíbe que se usen los mecanismos que otorga en vías de perjudicar los derechos de los trabajadores, al no regularse en la normativa penal una sanción para dicho suceso como lo establece la Carta Magna, la tutela judicial efectiva para el sector laboral productivo, quedaría sin ningún tipo de protección jurídica que haga prevalecer sus derechos.

“La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.” (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador , 2021, art. 328)

Durante la pandemia por COVID-19, se establecieron medidas para mantener la estabilidad en el empleo, sin embargo, podríamos predecir que si antes el salario básico unificado apenas alcanzaba para la compra de ciertos suplementos, y que no todos los trabajadores tenían contratos fijos que les permitieran ganar el valor necesario para su subsistencia, al aplicarse los contratos según lo estipula la Ley de Apoyo Humanitario, se estaría apoyando a una futura crisis humanitaria en el país, por

el aumento de la pobreza, deficiente salud, y demás riesgos derivados de una mala administración de los recursos financieros que deben ser revisados anualmente por el Estado.

2.13.2. La Declaración Universal de Derechos Humanos

Según el artículo 20 D.U.D.H “Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948, art. 20), convirtiéndolo en un ámbito necesario a ser incorporado dentro de la normativa nacional, el derecho de la libertad de reunión da paso a los convenios que serán descritos más adelante.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948, art. 23)

En igual forma, se plantea el derecho al trabajo, a realizarlo en las debidas condiciones de seguridad respectivas, recibiendo una remuneración correspondiente a la actividad que se realiza, y dentro de esto enfatizamos el numeral tercero de este

articulado, que relata sobre el pago de una remuneración que permita la subsistencia no solo del trabajador sino de su familia.

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos (...) (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948, art. 25)

Al reducirse el salario con tal de mantener el empleo, o ser despedido intempestivamente de la empresa, en caso de no firmar dicho contrato, se quiebra uno de los pilares inherentes a los contratos, como lo es el consentimiento libre y voluntario, porque se ve dicha persona ante la amenaza de perder la supuesta estabilidad económica que creía tener.

2.13.3. Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación

En el artículo 2 Convenio 87 se menciona que “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.” (Organización Internacional del Trabajo, 1948, art. 2), a partir de este punto la normativa internacional, aunque deja a criterio de las partes realizar las cláusulas que tendrán cada asociación, sindicato o gremio, no limita a los trabajadores el derecho de crear las organizaciones o afiliarse a cuantas crean convenientes, confirmándose dicho supuesto

con el siguiente artículo 3 numeral 2 Convenio 87 “Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.” (Organización Internacional del Trabajo, 1948, art. 3), de modo que las autoridades no podrán entorpecer este derecho sindical que portan tanto trabajadores como empleadores, sino que podrán confrontarlas a través del estatuto de las mismas.

2.13.4. Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva

A partir de la vigencia del Convenio 98, a la clase obrera se le otorga la protección contra

1. (...) todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.
- (Organización Internacional del Trabajo, 1949)

Aun con ello, la falta de estabilidad laboral, suele ser uno de los motivos por los cuales se desarrollan diferentes problemas y conflictos sociales, en vías de precautelar la obligatoriedad al trabajo, no como una obligación sino como un derecho, la normativa anexada a la presente investigación usa el derecho de libertad sindical para que en

conjunto los trabajadores con sus representantes logren mantener sus puestos laborales, además de diferentes beneficios que se plantean en el contrato colectivo.

2.13.5. Convenio 154 sobre la negociación colectiva

Para el artículo 2 del Convenio 154 la negociación colectiva es entablada sea por el empleador, grupo de estos, trabajador, o los representantes de dichos obreros, además de:

- (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez. (Organización Internacional del Trabajo , 1981, art. 2)

La comunicación siempre ha sido una de las formas más rápidas de entablar acuerdos beneficiosos en el sentido general de la negociación, cuando se establecen estas conversaciones entre empleadores y trabajadores se busca proteger los derechos de los trabajadores brindándoles mayor protección social y mejorando la productividad por parte del trabajador al realizar sus actividades diarias.

En Ecuador a través de un procedimiento formal, se establece un documento donde se regulen las condiciones laborales del grupo de trabajadores para los que se dirija, sin embargo, cabe mencionar que, aunque sea presentado solo por un sindicato, afecta a todos los que posea dicha industria.

2.13.6. Código de Trabajo

Para el artículo 525 del Código de Trabajo el concepto de paro hace referencia a la “Suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados.” (Congreso Nacional del Ecuador, 2021, art. 525). Debiendo pedir la autorización según el artículo 526 “Por escrito al inspector del trabajo y expresar los motivos en que se funda. Solicitará a la vez, autorización para el paro.” (Congreso Nacional del Ecuador, 2021, art. 526). El término para designación de comité especial se encuentra en el artículo 527 es de 24 horas, tiempo dentro del cual el inspector “Se dirigirá a los trabajadores y les prevendrá la obligación de designar un comité especial, de no estar organizado el comité de empresa para que les represente.” (Congreso Nacional del Ecuador, 2021, art. 527), y a su vez otorgando el plazo de tres días para contestar y ante la falta de contestación, el artículo 530 establece que se “Procederá en rebeldía” (Congreso Nacional del Ecuador, 2021, art. 530). Al entablarse un proceso es menester que se forme un Tribunal de Conciliación y Arbitraje del cual el artículo 529 menciona que será la figura del “Procedimiento para solucionar el conflicto.” (Congreso Nacional del Ecuador, 2021, art. 530), y a su vez determinando el tiempo de duración del mismo.

Los motivos por los cuales el empleador puede solicitar el paro se encuentran en el artículo 531 del Código del Trabajo:

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. (Congreso Nacional del Ecuador, 2021, 04 de noviembre)

Destacándose entre sus efectos, los mencionados por el artículo 533 referentes a que “Quedarán suspensos los contratos de trabajo, y los trabajadores no tendrán derecho a remuneración.” (Congreso Nacional del Ecuador, 2021, art. 533). Motivado en esto último, es que, si el paro se torna ilegal, esto es, al que se refiere el artículo 534 del Código del Trabajo, “El paro producido sin autorización legal o el autorizado que se prolongue por más tiempo que el fijado por el tribunal.” (Congreso Nacional del Ecuador, 2021, art. 534), da opción a los trabajadores para reclamar lo debido más los beneficios tomándose en cualquier caso como despido intempestivo y acarreará la responsabilidad de las personas normadas en el artículo 536 como son “Los empleadores o a sus representantes, a quienes se aplicarán las sanciones prescritas en el Código Penal.” (Congreso Nacional del Ecuador, 2021, art. 536).

Existe en el artículo 535 del Código del Trabajo, la forma en la que se puede reanudar parcialmente el trabajo, siguiendo el contrato con las mismas personas que se encontraban ejerciendo alguna actividad dentro de la empresa cuando se decretó el paro, debiendo hacerse conocer “La fecha por medio de tres publicaciones en un periódico, o por carteles, con ocho días, por lo menos, de anticipación, para que se presenten los trabajadores a ocupar sus puestos.” (Congreso Nacional del Ecuador, 2021, art. 535).

Todo ello, culmina con las obligaciones del empleador establecidas en el artículo 537 de la normativa laboral:

Obligaciones de los empleadores: La aplicación de las sanciones a las que se refiere el artículo anterior no eximirá a los empleadores de:

1. La obligación que tienen de reanudar las labores indebidamente suspendidas;
2. Pagar a los trabajadores lo que debieron haber percibido durante el tiempo de la suspensión; y,
3. Indemnizar a los trabajadores que dieran por terminado el contrato por despido ilegal. (Congreso Nacional del Ecuador, 2021, art. 537)

El procedimiento descrito es el actualizado a la fecha que refleja cómo se regulan los conflictos laborales, sin embargo, podemos denotar que se necesitan ciertos ajustes, no solo para reformar la figura, sino para que la misma pueda cumplir el objeto para la cual fue propuesta en la ley pertinente, de modo que sea utilizada sin vulnerar ningún derecho laboral, permita otorgar soluciones medidas ante una situación emergente y externa y a su vez, haga progresar el derecho colectivo en el país.

2.13.7. Código Orgánico Integral Penal

El artículo 5 del COIP, menciona entre sus principios procesales al debido proceso, en vías de concertar los correspondientes a la presente investigación solo se anexarán los dos más importantes:

1. Legalidad: no hay infracción penal, pena, ni proceso penal sin ley anterior al hecho. Este principio rige incluso cuando la ley penal se remita a otras normas o disposiciones legales para integrarla.

17. Inmediación: la o el juzgador celebrará las audiencias en conjunto con los sujetos procesales y deberá estar presente con las partes para la evacuación de los medios de prueba y demás actos procesales que estructuran de manera fundamental el proceso penal. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021, art. 5)

Parte de la legalidad en la normativa penal es garantizar que la interpretación que se realice de la normativa sea “En forma estricta, y respetando el sentido literal de la norma” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021, art. 13), apegado al sentido más parecido a la Carta Magna ecuatoriana y a los instrumentos internacionales, sin aumentar la aplicación de una “sanción o medida cautelar o para establecer excepciones o restricciones de derechos” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021, art. 13), todo lo expuesto según el artículo 13 de la normativa penal, misma finalidad que cumple la pena en su artículo 52, como es la “Prevención general para la comisión de delitos y el desarrollo progresivo de los derechos y capacidades de la persona con condena así como la reparación del derecho de la víctima.” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021, art. 52). Sin embargo, dicho objeto no debe ponderar entre los derechos de las víctimas y las del procesado, sino ejercerse en un ámbito imparcial, siendo aplicable a toda persona nacional o extranjera, y en apego a la normativa vigente al momento de la infracción, por lo que, al no poderse visualizar la sanción por paro patronal ilegal, no hay manera de que la normativa penal aplique los procesos para los cuales ha sido destinada.

A su vez, el Código Orgánico Integral penal establece en su artículo 49 lo siguiente:

En los supuestos previstos en este Código, las personas jurídicas nacionales o extranjeras de derecho privado son penalmente responsables por los delitos

cometidos para beneficio propio o de sus asociados, por la acción u omisión de quienes ejercen su propiedad o control, sus órganos de gobierno o administración, apoderadas o apoderados, mandatarias o mandatarios, representantes legales o convencionales, agentes, operadoras u operadores, factores, delegadas o delegados, terceros que contractualmente o no, se inmiscuyen en una actividad de gestión, ejecutivos principales o quienes cumplan actividades de administración, dirección y supervisión y, en general, por quienes actúen bajo órdenes o instrucciones de las personas naturales citadas. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021, art. 49)

Se evidencia entonces que, de suscitarse un paro patronal ilegal, para la debida tipificación del delito esta debería ingresar dentro del apartado sexto sobre Delitos contra el derecho al trabajo y la seguridad social, motivado en que los empleadores al ser considerados los operadores de la compañía, son los que tomarían la decisión de ejercer o no la acción de paro patronal debidamente, siendo los responsables como personas jurídicas.

2.14. DERECHO COMPARADO

La existencia de varios tratados y normativas internacionales respecto al ámbito del paro patronal, deja entrever la poca amplitud que se ha dado a los conflictos colectivos al pasar de los años, se abordaran entonces algunas legislaciones para ver el uso que se le da a la figura del paro patronal en las mismas.

España

Para la legislación española existen diversas leyes que norman su Derecho Laboral Colectivo, producto de las mismas es que podemos visualizar que en el artículo

3, literal b, del RDL 02/2015, 23 de octubre, instituido por él (Boletín Oficial del Estado, 2015, art. 3), se proponen a los convenios colectivos como una de las fuentes de la relación laboral, concibiendo a la negociación colectiva como parte de los derechos laborales en dicho país, por cuanto, se ha explicado antes dentro de esta investigación sobre la relevancia de este último tema derivado de la libertad sindical, y que compete a los contratos colectivos de trabajo afectados por la aplicación del paro patronal o su denominación española como “cierre patronal”.

Siguiendo dicha línea, se insta en la Ley 17/1977 del 4 de marzo, todo lo referente a las relaciones de trabajo, previendo tanto la huelga como el cierre patronal vistas en plan de medidas provisionales cuya legitima autorización puede estar o no sujeta a una autoridad administrativa. A su vez, dicha normativa da la opción de modificar el convenio colectivo ante situaciones que afecten el ámbito económico, técnico, organizativo o de producción dentro de la empresa

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo. (Boletín Oficial del Estado, 1977, art. 82)

Al igual que, en el Ecuador, se denota entonces que, para el cierre patronal, existen circunstancias irregulares específicas por las cuales el mismo puede suscitarse,

sean estas situaciones violentas que puedan perjudicar tanto a personas como bienes, la posibilidad de que concurran los trabajadores en inasistencias que disminuyan la producción normal de la empresa, o la de que los mismos, se tomen ilegalmente los lugares de trabajo o sus dependencias.

El procedimiento data desde el momento en que la autoridad laboral es prevenida por el empresario de la acción a tomar en el plazo de doce horas, sin necesidad de que este otorgue autorización alguna ni se avise a los trabajadores, teniendo una visión distinta de este punto, porque previo a tomarse medida alguna, se debe tener la constancia de que la misma fue permitida, sin embargo, se establece la reapertura si una vez revisada la notificación por la autoridad laboral, esta última decide que no tiene motivación suficiente y ordena la reapertura de la empresa, pudiendo ser impugnada ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo por parte del empleador.

Caso contrario, se hace referencia a una sanción pecuniaria estipulada en el artículo 33 del RDL 16/1976, de 08 de abril, presentado en el (Boletín Oficial del Estado, 1977, art. 33), donde deberá dar el empleador para con el trabajador, de cien mil pesetas hasta quince millones de pesetas, en delante de acuerdo a la autoridad que dicte la sanción, sea este el Inspector de Trabajo, el Director general competente en razón de la materia, el Ministro de Trabajo, o el Consejo de Ministros. Además, de una sanción administrativa como lo es la suspensión de las actividades o el cierre del centro laboral, como medida extrema.

Parte de la aplicación de este proceso durante la pandemia por COVID-19, se utilizaron las formas de cierre patronal forzoso por orden gubernamental, y el causado por descenso bruto de ventas, cancelaciones, entre otros, teniendo el empleador que

garantizar las prestaciones de la salud necesarias que recurran sus trabajadores, al 100% mientras dure la situación alegada para el cierre patronal. Debiendo destacar, que la legislación española, toma al cierre patronal como la respuesta de una empresa a los trabajadores que disputan condiciones o planean una huelga, difiriendo de nuestra legislación donde lo que se busca, es evitar que la empresa caiga en peligro de ser liquidada, aun así, viendo la utilidad que le han dado durante circunstancias de fuerza mayor, debería modificarse la figura que tenemos en el Ecuador, para hacerla más efectiva, y tomarla en consideración a ser aplicada en futuras situaciones de fuerza mayor.

Argentina

Dentro de la normativa Argentina, se considera al paro patronal como lock-out, haciendo alusión al concepto otorgado por Alfredo Ruprecht, cuando menciona que este, “Es un paro patronal que evidencia la voluntad del empresario de cerrar el establecimiento, no en forma definitiva, para abrirlo en otras condiciones o tratar de mantener las existentes.” (Ruprecht, 147), a pesar de todo ello, la Carta Magna Argentina no lo establece con un derecho expreso, sino más bien incorporado, tal como se ve en el artículo 19 de la misma al mencionar:

Las acciones privadas de los hombres que de ningún modo ofendan al orden y a la moral pública, ni perjudiquen a un tercero, están sólo reservadas a Dios, y exentas de la autoridad de los magistrados. Ningún habitante de la Nación será obligado a hacer lo que no manda la ley, ni privado de lo que ella no prohíbe.
(Congreso General Constituyente, 1994, art. 19)

Motivado en lo expuesto anteriormente, se suele utilizar el Lock-out defensivo, que es el suscitado ante la huelga ejercida por los trabajadores, siendo considerado legal como medida de defensa, sin embargo, no existe un procedimiento como tal, que sea regulado por el Derecho Laboral Argentino, pero si una sanción de pena privativa de libertad contra el Lock-out ilegal en la parte de Delitos contra la Libertad de Trabajo y Asociación, debiendo, además, afrontar los salarios impagos durante ese lapso.

El artículo 158 del Código Penal de la Nación Argentina estipula que “Será reprimido con prisión de un mes a un año (...), el patrón que, por cuenta de alguien, ejerciere coacción para obligar a otro a tomar parte en un Lock-out.” (Congreso General Constituyente, 1984, art. 158)

Ecuador, tenía en su antigua legislación la sanción antes expuesta, más no estaba especificada ni contenía referencia alguna sobre que se la aplicara ante un paro patronal ilegal, como si se evidencia en la presente legislación estudiada. Al tener un procedimiento establecido en el Código de Trabajo ecuatoriano, se hace necesaria el establecimiento de una sanción en el nuevo Código Orgánico Integral Penal, teniendo como título la sanción tipificada respectiva.

México

La revisión realizada por la legislación mexicana, nos permite visualizar el derecho al paro concedido a los empresarios desde su Carta Magna, se encuentra dentro de su Título Sexto sobre el Trabajo y la Previsión Social, además de especificar cuando se menciona el paro lícito en el artículo 123 numeral diecinueve estipulando “Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de los

tribunales laborales” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2021, art. 123), al pretender mantener el equilibrio y la justicia social entre empleadores y trabajadores, también se evidencian ciertas directrices relativas a la huelga. Nuestro país, en su Constitución Política, no prevé lineamiento alguno, dado que se la toma como norma sustantiva, donde solo debe verse reflejado el derecho, más no como norma adjetiva, para lo cual se dispone de directrices pertinentes al tema tratado.

La Ley Federal del Trabajo, no contempla al paro propiamente denominado como tal, pero si refleja una figura cuyos propósitos son los mismos, evitar el cierre definitivo de las empresas ante una crisis dentro de la misma, dicha figura responde al nombre de Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo que va desde el artículo 427 al 432 de la normativa en mención, procederemos entonces a describir brevemente el contenido de los mismos:

Como regla general, para que un proceso como el planteado sea legal, debe no solo ser notificado a la Junta de Conciliación y Arbitraje sino que deberá tener su respectiva autorización, a su vez, también se utilizan circunstancias para poder solicitarla como la fuerza mayor, caso fortuito, las relativas a ámbitos económicos referentes a la falta de materia prima, el exceso de producción, no disponibilidad de fondos o dificultades para su obtención, contratos fallidos con otras empresas por parte del Estado, y excepcionales como la suspensión de labores declarada a través de la autoridad sanitaria, en casos de contingencia sanitaria. A simple vista la legislación laboral mexicana, si exhibe más circunstancias por las cuales se puede solicitar dicha figura de suspensión. En Ecuador, se tienen algunas de las situaciones mencionadas en la legislación laboral mexicana resumidas en solo dos circunstancias en las cuales puede

suscitarse el paro y considerarse lícito, que ya han sido abordadas en el apartado legal de la presente investigación.

Cabe destacar que para la suspensión dictada por la autoridad sanitaria en México se prevé la obligación que tiene el empleador de pagar a sus trabajadores una “Indemnización equivalente a un día de salario mínimo general, por cada que dure la suspensión sin excederse de un mes” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2015, art. 429). Los trabajadores cuentan con seis meses para proceder a verificar si el motivo de suspensión sigue vigente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje misma que debe resolverlo en un plazo no mayor a 30 días.

Existe además de ello, una sanción para cuando el patrono realice la suspensión sin autorización, o se niegue a reanudar el trabajo en la empresa, que es la establecida en el siguiente artículo:

Art. 48.- Ley Federal del Trabajo: El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha que se realice el pago. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2015, art. 48)

Llegado este punto es importante recalcar, que, aunque se estime una sanción administrativa y no penal, no se trata de la misma figura, sino una cuyo propósito se asemeja mucho a la referida en el tema investigado. La legislación laboral ecuatoriana debe tener la constancia de que su sanción sea penal, para evitar la pluralidad de legislaciones que puedan causar antinomias normativas.

La tipificación en la normativa penal del paro patronal ilegal, se propone en vías de evitar la teoría de abuso del derecho, reconocida especialmente en la jurisprudencia francesa, “Depende de un elemento subjetivo específico como lo es el utilizar un derecho de manera diferente a la prevista” (Alvarez, 2001), sin tomar en consideración el daño que puede ser causado, permitiendo que el derecho del cual son titulares los patronos o empresarios, siga el nivel apriorístico con el que se ha diseñado, esto incluye, los sujetos titulares, el objeto y finalidad del derecho, las modalidades en caso de suscitarse, y por último, la tipicidad que permite se imponga una sanción como forma de regular el comportamiento del ciudadano.

A largo plazo, podría considerarse abusivo el hecho de que este derecho sea ejercido de manera incorrecta ante la ocurrencia de una nueva crisis sea de índole económica o de salud; o que se registren nuevas legislaciones que sean contradictorias entre sí, al vulnerar los principios y garantías emanados del Derecho Internacional del Trabajo, porque tendrían que pasar por la parte de emisión, contenido, contorno y entorno, en dicho caso, la Ley de Apoyo Humanitario cuenta con el primero, el segundo hace referencia a la voluntad del pueblo, misma que no está plasmada, sino que fue impuesta motivada la pandemia por COVID-19 por la respectiva Asamblea Nacional, que a su vez se adhiere al tercer punto que lo conforma la capacidad del Estado y de sus respectivos organismos para generar leyes de este carácter, previendo los posibles efectos y consecuencias jurídicas que se susciten en el espacio donde será impuesta, lo cual le da la característica de temporal y no, de indefinida como se planea utilizarla.

2.15 MARCO CONCEPTUAL

2.15.1. Bien jurídico protegido. –

“Son valores de relación social indispensables para el desarrollo de la sociedad y para la autorrealización del sujeto en ella, que nacen y coinciden con los derechos humanos reconocidos por la comunidad internacional.” (Fernandez, 2004)

2.15.2. Culpabilidad

“Es una cualidad propia de una acción humana contraria a la ley que proviene de la voluntad de su causante, por acción u omisión.” (Durán & Amaya, 2008, pág. 460)

2.15.3. Debido Proceso. –

“Garantía consagrada de diversa forma por las legislaciones estatales, ya que pretende que los procesos judiciales se rijan según la ley y atendiendo a sus circunstancias especiales.” (Durán & Amaya, 2008, pág. 492)

2.15.4. Despido Intempestivo. –

“Surge cuando el empleador, mediante una decisión unilateral, da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador de su cargo, sin que medie una causa legal en que apoyarse.” (Cholango & Lenin, 2013, pág. 44)

2.15.5. Libertad Sindical. –

“Derecho reconocido por algunas Constituciones o leyes para que los trabajadores puedan asociarse libremente en gremios o sindicatos profesionales, de modo que cada uno esté en libertad de afiliarse al que más represente sus ideas.” (Ossorio, 2008)

2.15.6. Tipicidad

“Es una figura del Derecho Penal que indica que las conductas para ser castigadas tienen que estar previamente mencionadas y descritas en una ley penal vigente al momento de la comisión del hecho.” (Durán & Amaya, 2008, pág. 2298)

2.15.7. Tutela Judicial Efectiva. –

“Es el derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales del Estado, para que este otorgue una respuesta fundada en derecho a una pretensión determinada, dirigida a través de una demanda, sin que esta respuesta sea necesariamente positiva a la pretensión.” (Aguirre, 2010, pág. 4)

CAPÍTULO III.- MARCO METODOLÒGICO

3.1 METODOLOGÍA

Los métodos a ser utilizados para fundamentar el presente estudio son el inductivo referente a “Utilizar el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general.” (Bernal, 2010), es decir, al iniciar por la figura del paro patronal, y llegar a la estipulación de una sanción sea penal o administrativa para cuando este se torne ilegal se podría prevenir la falta de seguridad jurídica que es un principio esencial en la administración de justicia.

El sintético permite “Integrar los componentes dispersos de un objeto de estudio para estudiarlos en su totalidad.” (Bernal, 2010), de modo que, mediante la integración de todos los elementos dispersos del derecho colectivo de trabajo en la normativa ecuatoriana, se puede tener una visión general del problema que enfrentan los trabajadores del sector productivo para defenderse de las injerencias producidas por un paro patronal ilegal y;

Por último, se usará el método hermenéutico mismo “Posibilita entender y comprender los significados del objeto que se estudia a partir de una triple perspectiva (...).” (Villabella, 2009), que es exegética, sistemático y sociológico, siendo la interpretación de la normativa, una parte imprescindible desde el punto en que esta regula cierto sector de la sociedad, por ello, al utilizar este método podemos entrever los objetivos de la normativa laboral respecto al Derecho Colectivo del Trabajo y las razones por las cuales no ha obtenido mayor amplitud dentro del Ecuador.

3.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Los tipos de investigación son esenciales herramientas a utilizarse dentro de la investigación jurídica, no solo porque nos permite resolver las interrogantes establecidas en la sistematización de esta investigación, sino aprovechar cada uno de ellos, en vías de obtener resultados eficientes y eficaces, además de poder con ello comprobar si nuestra hipótesis es correcta.

En vías de desarrollar correctamente la presente investigación, se usarán los ámbitos jurídico comparativo, jurídico exploratorio, jurídico proyectivo y jurídico propositivo, pasaremos a definir cada uno y explicar brevemente su función en esta investigación.

La primera “Es un proceso que permite observar semejanzas y diferencias en dos o más objetos.” (Díaz, 2010), a través del Derecho comparado, se pueden coger características necesarias para actualizar la legislación laboral y penal sobre el paro patronal ilegal, pudiendo con ello, modificar o reformar esta figura, de modo que no represente una vulneración para ningún sector productivo.

La segunda “Es utilizada para averiguar características de temas relativamente nuevos o desconocidos donde la literatura es escasa.” (Tantaleán, 2015), cómo se mencionó en líneas anteriores, se debe abrir paso al avance del derecho laboral colectivo dentro del Ecuador, esto es, ir mejorando nuestra legislación a fin de que cumpla con su objetivo principal que es la tutela judicial efectiva a través del debido proceso, teniendo un procedimiento debidamente estructurado para tramitar los casos por paro patronal ilegal.

El modelo jurídico proyectivo hace referencia a la “Elaboración de una propuesta que permita solucionar un problema sobre sucesos hipotéticos.” (Díaz, 2010), ciertamente, aunque no se hayan suscitado tantos paros patronales en el Ecuador, tras la pandemia por Covid-19, donde la Ley de Apoyo Humanitario fue la utilizada para solventar los problemas laborales, no es una normativa que pueda usarse a largo plazo porque representa una vulneración a los derechos de los trabajadores al plantearse en ella la reducción de los salarios en medio no solo de una crisis sanitaria sino una económica que lleva cargando el país durante algunos años.

Por último, el modelo jurídico propositivo que es “Construir una propuesta que mejore las relaciones sociales a través de la regulación jurídica que se erige debiendo el investigador generar y argumentar sobre la conveniencia de la misma.” (Tantaleán, 2015), se usará para que los órganos de control como la Asamblea Nacional, establezcan ya sea una sanción administrativa o penal debidamente tipificada en el Código Orgánico Integral Penal para el paro patronal ilegal.

3.3 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque que se planea utilizar en el presente tema de investigación es el enfoque mixto entendiéndose por este al “Tipo de estudio donde el investigador mezcla o combina técnicas de investigación, métodos, enfoques, conceptos o lenguaje cuantitativo y cualitativo en un solo estudio.” (Johnson & Onwuegbuzie, 2004) , con mayor tendencia a ser cualitativo dado que el tema planteado es el de “Tipificación de la sanción por Paro Patronal Ilegal en el Código Orgánico Integral Penal ecuatoriano.”, es por ello que, se utiliza el método cualitativo para poder comprender a profundidad el tema

planteado, en este caso los derechos que vinculan a los conjuntos colectivos, un tema sin la debida actualización en nuestra normativa.

Más aún porque no se establecen las sanciones pertinentes en las normativas donde mencionan estar y la parte cualitativa es cuando se intenta comprobar la hipótesis que busca la progresión del derecho ecuatoriano a través del otorgamiento de una sanción efecto para el cual se necesita de la medición de las personas involucradas en ese medio.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Las técnicas a utilizar son la entrevista y la encuesta, entendiéndose por entrevista como uno de los “Principales instrumentos de la investigación cualitativa que, mediante la comprensión, conceptualización y practica alcanza mayor comprensión sobre el objeto de estudio” (Meneses & Rodríguez-Gómez, 2011), permitirá intercambiar opiniones con debidos órganos del derecho, sean fiscales, juzgadores, expertos en el derecho laboral.

La encuesta al ser una “Técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación” (López & Fachelli, 2015), podrá vincular en mayor medida el sector trabajador con el problema planteado dentro de esta investigación, otorgándonos una perspectiva más amplia.

3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

Dentro de la presente investigación se utilizará una población de 74 personas, mismas que serán funcionarios del Ministerio de Trabajo, Abogados en el libre ejercicio, expertos en tema de derecho constitucional y laboral, empleadores y trabajadores del

sector productivo, por tanto, al ser un grupo de personas pequeño, se utilizará toda la establecida para aclarar el escenario del proyecto de tesis, no necesitando de esta manera, establecer una muestra, ni utilizar formula alguna.

3.6 Análisis de los resultados de las encuestas realizadas

La muestra de población que se considera pertinente para la realización de la encuesta, es de 69 personas pertenecientes a la población trabajadora, de entre los cuales se escogerán a 5 empleadores, y se procederá a encuestar a los trabajadores correspondientes de entre 15 a 10 por cada empresa, a las cuales se les expusieron las siguientes preguntas:

1.- ¿Conoce usted sobre el paro patronal ilegal?

Tabla 1. Conocimiento sobre el paro patronal ilegal

Ítems	Resultados	Frecuencia
Totalmente en desacuerdo	15	21,7%
En desacuerdo	5	7,2%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	24	34,8%
De acuerdo	23	33,3%
Totalmente de acuerdo	2	2,9%

Fuente: Empleadores y Trabajadores de empresas seleccionadas.

Elaborado por: Sánchez, K. (2021)

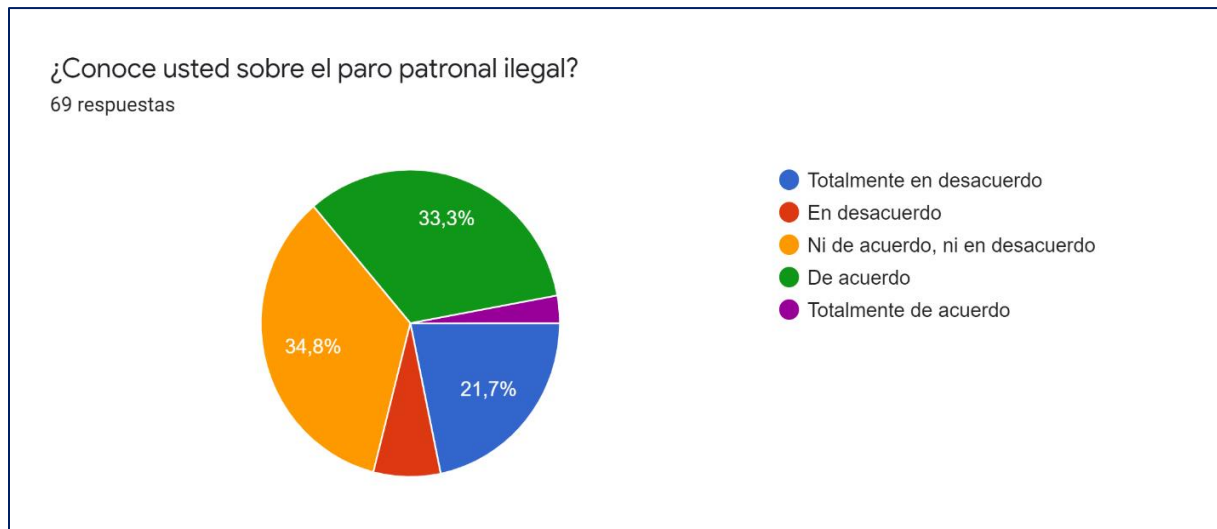


Figura 1. ¿Conoce usted sobre el paro patronal ilegal?

Fuente: Empleadores y Trabajadores de empresas seleccionadas.

Elaborado por: Sánchez, K. (2021)

Análisis: Respecto de si se conoce el paro patronal ilegal, se indica que el 34,8% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 33,3% que está de acuerdo, un 21,7% totalmente en desacuerdo, el 7,2% está en desacuerdo, y el 2,9% está totalmente de acuerdo, pudiendo concluirse que la mayoría de trabajadores y empleadores encuestados conocen de la figura aludida.

2.- ¿Considera necesaria la tipificación de la sanción por paro patronal ilegal en el Ecuador?

Tabla 2. Necesidad de plantear sanciones para el paro patronal ilegal

Ítems	Resultados	Frecuencia
Totalmente en desacuerdo	6	8,7%
En desacuerdo	3	4,3%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	26,1%
De acuerdo	16	23,2%
Totalmente de acuerdo	26	37,7%

Fuente: Empleadores y Trabajadores de empresas seleccionadas.

Elaborado por: Sánchez, K. (2021)

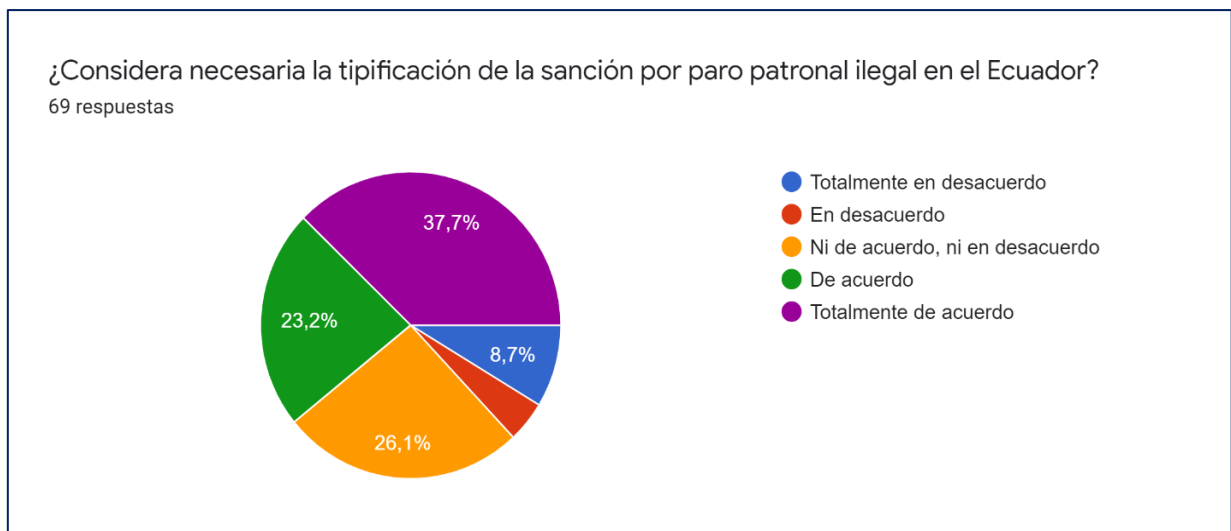


Figura 2. ¿Considera necesaria la tipificación de la sanción por paro patronal ilegal en el Ecuador?

Fuente: Empleadores y Trabajadores de empresas seleccionadas.

Elaborado por: Sánchez, K. (2021)

Análisis: Según los criterios expuestos en el cuadro que antecede se encuentra que un 37,7% está totalmente de acuerdo en que es necesaria la tipificación de la sanción por paro patronal ilegal en el Ecuador, el 26,1% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 23,2% está de acuerdo, el 4,3% en desacuerdo y el 8,7% totalmente en desacuerdo,

se evidencia entonces, que existe la tendencia positiva, entre los encuestados, a que tipifique la sanción por paro patronal ilegal en el COIP.

3.- ¿Ha sido parte de procesos por paro patronal ilegal?

Tabla 3. Participación en procesos por paro patronal ilegal

Ítems	Resultados	Frecuencia
Totalmente en desacuerdo	29	42%
En desacuerdo	12	17,4%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	26	37,7%
De acuerdo	2	2,9%
Totalmente de acuerdo	0	0%

Fuente: Empleadores y Trabajadores de empresas seleccionadas.

Elaborado por: Sánchez, K. (2021)

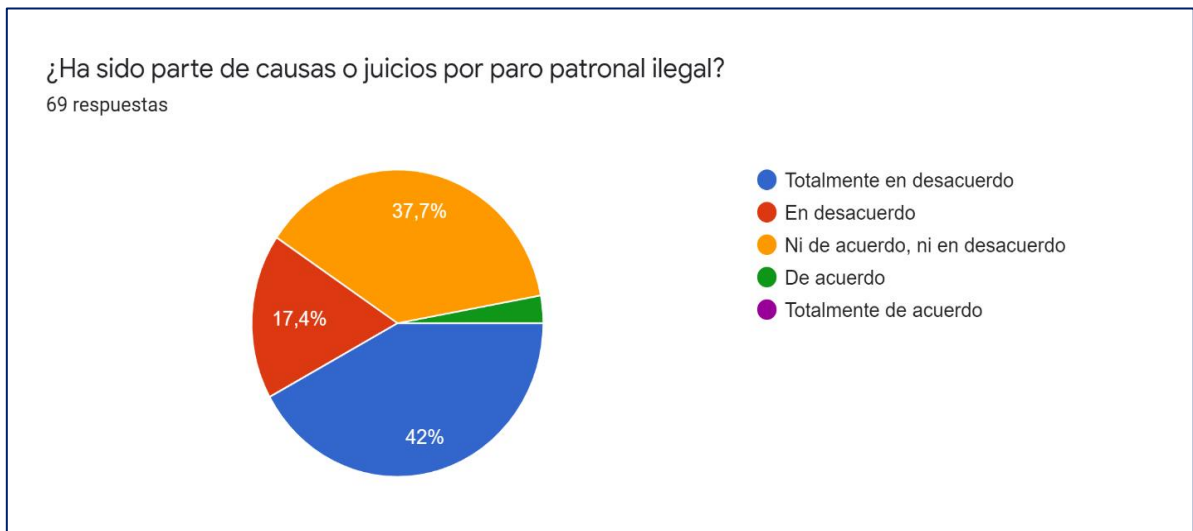


Figura 3. ¿Ha sido parte de causas o juicios por paro patronal ilegal?

Fuente: Empleadores y Trabajadores de empresas seleccionadas.

Elaborado por: Sánchez, K. (2021)

Análisis: De los trabajadores y empleadores encuestados se refleja que un 2,9% está de acuerdo en que han sido parte de procesos por paro patronal ilegal, el 37,7% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, un 17,4% está en desacuerdo, el 42% está totalmente en desacuerdo, y un porcentaje de 0 para el ítem de totalmente de acuerdo, situación que se refleja motivada en la existencia de la instancia de mediación previa a un juicio penal.

4.- ¿Está usted de acuerdo que la Ley de Apoyo Humanitario se aplique a largo plazo?

Tabla 4. Aplicación de la Ley de Apoyo Humanitario a largo plazo

Ítems	Resultados	Frecuencia
Totalmente en desacuerdo	20	29%
En desacuerdo	5	7,2%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	21,7%
De acuerdo	15	21,7%
Totalmente de acuerdo	14	20,3%

Fuente: Empleadores y Trabajadores de empresas seleccionadas.

Elaborado por: Sánchez, K. (2021)

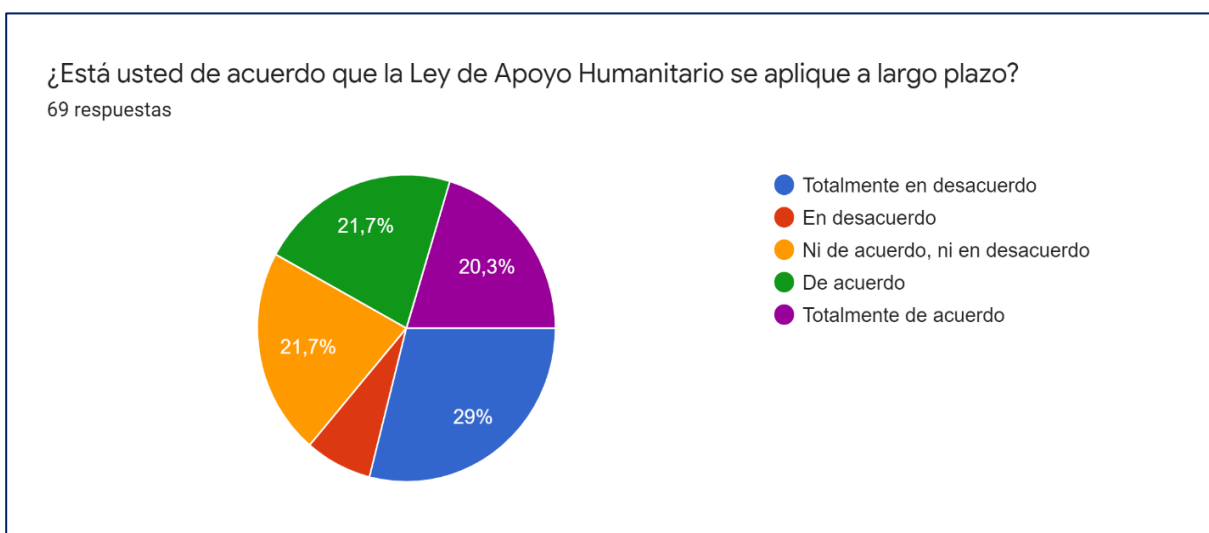


Figura 4. ¿Está usted de acuerdo que la Ley de Apoyo Humanitario se aplique a largo plazo?

Fuente: Empleadores y Trabajadores de empresas seleccionadas.

Elaborado por: Sánchez, K. (2021)

Análisis: Referente a la pregunta sobre la aplicación de la Ley de Apoyo Humanitario a largo plazo un 29% está totalmente en desacuerdo, el 21,7% en de acuerdo y en ni de acuerdo, ni en desacuerdo, se mantienen igual, un 20,3% está destinado al totalmente de acuerdo, y un 7,2% al desacuerdo, se encuentra entonces una mayor preferencia de los encuestados hacia que no se aplique la ley mencionada a largo plazo.

5.- ¿Conoce la vía para impugnar el paro patronal ilegal?

Tabla 5. Vía de impugnación del paro patronal ilegal

Ítems	Resultados	Frecuencia
Vía administrativa	0	0%
Vía judicial	26	37,7%
A través de un organismo instaurado para dicho efecto	43	62,3%

Fuente: Empleadores y Trabajadores de empresas seleccionadas.

Elaborado por: Sánchez, K. (2021)

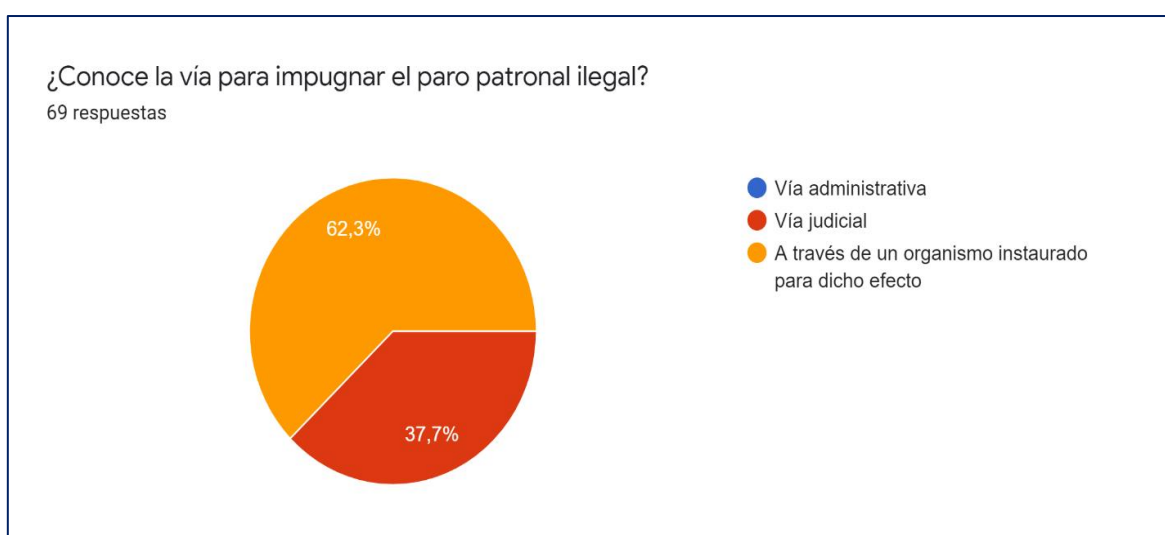


Figura 5. ¿Conoce la vía para impugnar el paro patronal ilegal?

Fuente: Empleadores y Trabajadores de empresas seleccionadas.

Elaborado por: Sánchez, K. (2021)

Análisis: Según sobre si se conoce la vía para impugnar el paro patronal ilegal, se tiene que un 62,3% se va por la opción de a través de un organismo instaurado para dicho efecto, el 37,7% por vía judicial y un 0% por vía administrativa, al tratarse de conflictos colectivos, es importante que se evidencia que tanto trabajadores como empleadores conocen que es mediante un procedimiento especial que se realizan este tipo de acciones.

6.- ¿Considera que el paro patronal ilegal suscitado en circunstancias externas a las permitidas por la normativa laboral violenta los derechos del trabajador?

Tabla 6. Violación de los derechos del trabajador mediante el paro patronal ilegal

Ítems	Resultados	Frecuencia
Totalmente en desacuerdo	6	8,7%
En desacuerdo	4	5,8%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	30,4%
De acuerdo	16	23,2%
Totalmente de acuerdo	22	31,9%

Fuente: Empleadores y Trabajadores de empresas seleccionadas.

Elaborado por: Sánchez, K. (2021)



Figura 6. ¿Considera que el paro patronal ilegal suscitado en circunstancias externas a las permitidas por la normativa laboral violenta los derechos del trabajador?

Fuente: Empleadores y Trabajadores de empresas seleccionadas.

Elaborado por: Sánchez, K. (2021)

Análisis: Respecto de si se considera que el paro patronal ilegal suscitado en circunstancias externas a las permitidas por la normativa laboral violenta los derechos del trabajador, se figura que un 31,9% está totalmente de acuerdo, el 30,4% no se

encuentra ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 23,2% está de acuerdo, y el 8,7% conjunto con el 5,8% se direccionan hacia un aspecto negativo, con los resultados se puede inferir que los encuestados si toman el paro patronal ilegal por fuera de las circunstancias permitidas como un accionar violento hacia sus derechos.

7.- ¿Cree usted que la figura del paro patronal es utilizada por los empleadores como forma para separar a sus trabajadores de las empresas?

Tabla 7. Intención del empleador durante la realización del paro patronal

Ítems	Resultados	Frecuencia
Totalmente en desacuerdo	4	5,8%
En desacuerdo	7	10,1%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	26,1%
De acuerdo	34	49,3%
Totalmente de acuerdo	6	8,7%

Fuente: Empleadores y Trabajadores de empresas seleccionadas.

Elaborado por: Sánchez, K. (2021)

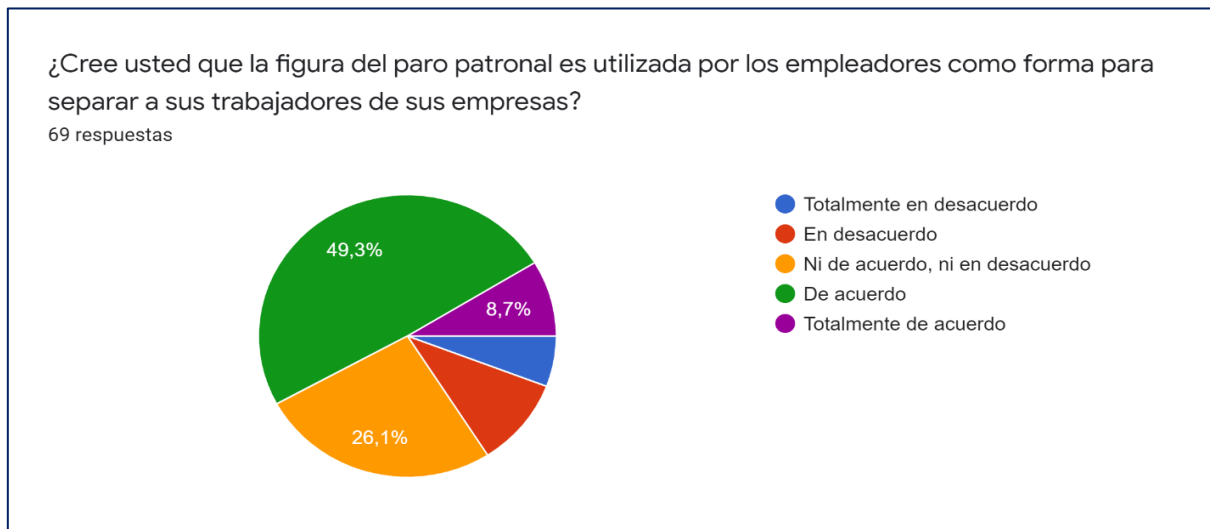


Figura 7. ¿Cree usted que la figura del paro patronal es utilizada por los empleadores como forma para separar a sus trabajadores de sus empresas?

Fuente: Empleadores y Trabajadores de empresas seleccionadas.

Elaborado por: Sánchez, K. (2021)

Análisis: Dentro de los encuestados se evidencia que un 49,3% está de acuerdo con que la figura del paro patronal es utilizada por los empleadores como forma de separar a sus trabajadores de las empresas, el 26,1% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, un 20,1% está en desacuerdo, el 8,7% se encuentra totalmente de acuerdo, y el último porcentaje corresponde al 5,8%, resultado que se aleja de la realidad, puesto que la figura del paro patronal, busca impedir que la empresa corra el riesgo de ser liquidada.

8.- ¿Sabe cómo diferenciar un acto controversial que carece de absoluta aplicabilidad, con uno que es utilizado como medio para impedir que la empresa corra el peligro de liquidarse?

Tabla 8. Función de la acción para evitar la liquidación de la empresa.

Ítems	Resultados	Frecuencia
Totalmente en desacuerdo	6	8,7%
En desacuerdo	11	15,9%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	24	34,8%
De acuerdo	25	36,2%
Totalmente de acuerdo	3	4,3%

Fuente: Empleadores y Trabajadores de empresas seleccionadas.

Elaborado por: Sánchez, K. (2021)

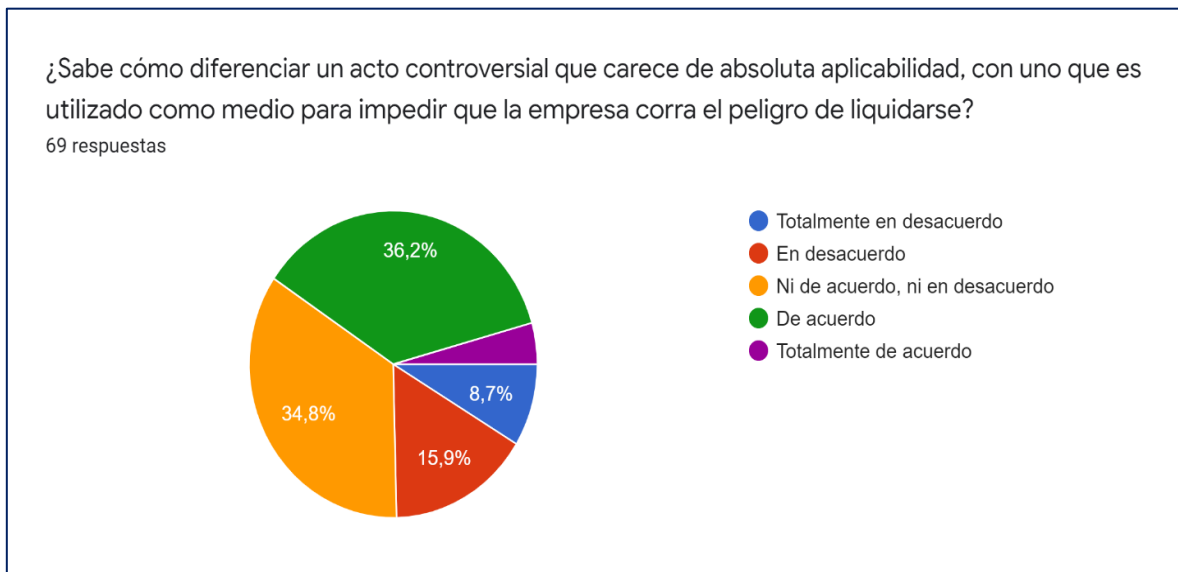


Figura 8. ¿Sabe cómo diferenciar un acto controversial que carece de absoluta aplicabilidad, con uno que es utilizado como medio para impedir que la empresa corra peligro de liquidarse?

Fuente: Empleadores y Trabajadores de empresas seleccionadas.

Elaborado por: Sánchez, K. (2021)

Análisis: Referente a la diferencia entre un acto controversial que carece de absoluta aplicabilidad de uno utilizado como medio para impedir que la empresa sea liquidada se obtiene de resultado un 36,2% para el de acuerdo, siguiendo un 34,8% que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 15,9% está en desacuerdo, un 8,7% se encuentra totalmente en desacuerdo y un 4,3% totalmente de acuerdo, los resultados en este caso, evidencian que la mayoría de encuestados si reconocen la diferencia entre ambas acciones, siendo el paro un medio para impedir que la empresa corra el peligro de liquidarse.

9.- ¿Es necesario diseñar un protocolo jurídico que garantice el eficaz acceso de los grupos colectivos a la justicia ante un paro patronal ilegal?

Tabla 9. Diseño de protocolos para ejercicio del acto propositivo ante un paro patronal ilegal

Ítems	Resultados	Frecuencia
Totalmente en desacuerdo	5	7,2%
En desacuerdo	2	2,9%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	18,8%
De acuerdo	23	33,3%
Totalmente de acuerdo	26	37,7%

Fuente: Empleadores y Trabajadores de empresas seleccionadas.

Elaborado por: Sánchez, K. (2021)

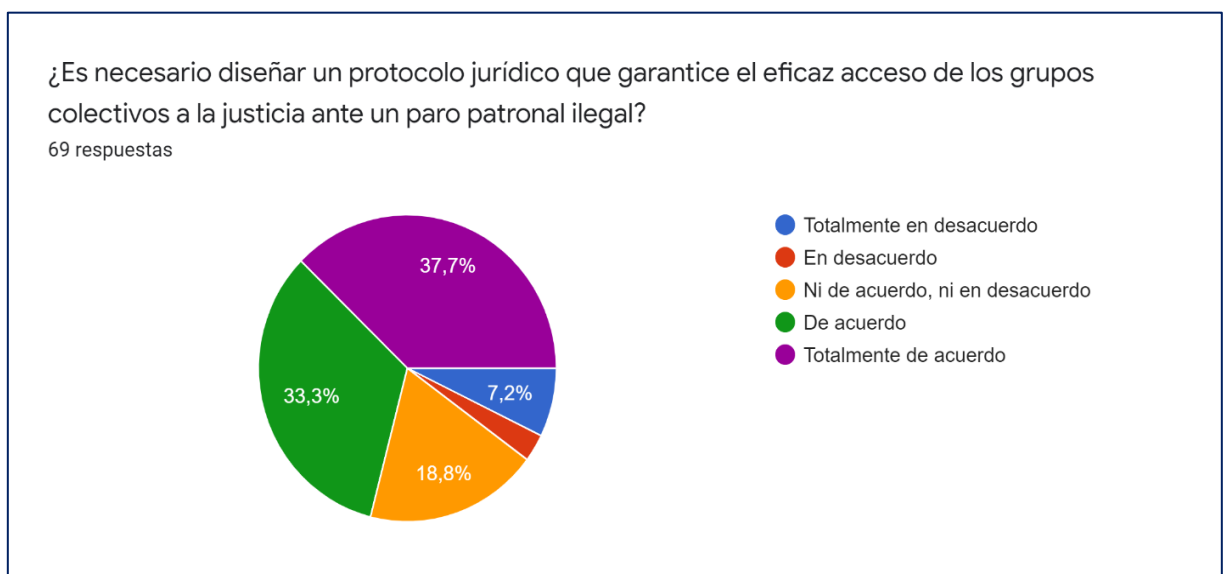


Figura 9. ¿Es necesario diseñar un protocolo jurídico que garantice el eficaz acceso de los grupos colectivos a la justicia ante un paro patronal ilegal?

Fuente: Empleadores y Trabajadores de empresas seleccionadas.

Elaborado por: Sánchez, K. (2021)

Análisis: Según sobre si es necesario diseñar un protocolo jurídico que garantice el eficaz acceso de los grupos colectivos a la justicia ante un paro patronal ilegal, se denota un 37,7% para el totalmente de acuerdo, siendo el resultado que más afirma la

necesidad del objetivo propuesto para el presente proyecto de tesis, se prosigue con el 33,3% para el de acuerdo, un 18,8% que no se encuentra ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 7,2% está totalmente en desacuerdo y el 2,9% se predispone para el en desacuerdo.

10.- ¿Considera que las medidas tomadas durante la pandemia por COVID 19, afectan los derechos de los trabajadores dentro de un mayor porcentaje en?

Tabla 10. Nivel de afectación de los derechos de los trabajadores.

Ítems	Resultados	Frecuencia
Su estabilidad económica	46	66,7%
Su desempeño laboral	23	33,3%

Fuente: Empleadores y Trabajadores de empresas seleccionadas.

Elaborado por: Sánchez, K. (2021)

¿Considera que las medidas tomadas durante la pandemia por COVID 19, afectan los derechos de los trabajadores dentro de un mayor porcentaje en?

69 respuestas

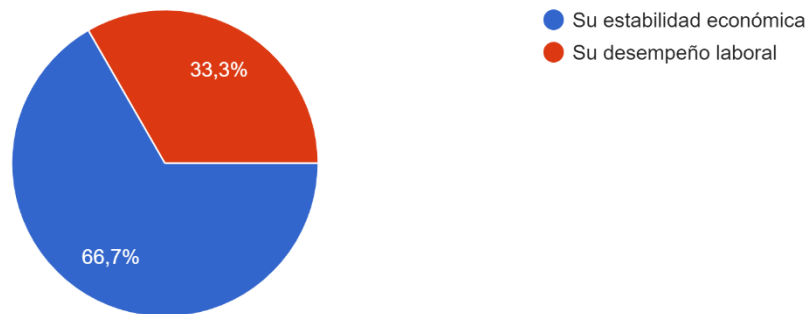


Figura 10. ¿Considera que las medidas tomadas durante la pandemia por COVID 19, afectan los derechos de los trabajadores dentro de un mayor porcentaje en?

Fuente: Empleadores y Trabajadores de empresas seleccionadas.

Elaborado por: Sánchez, K. (2021)

Análisis: De la encuesta realizada se obtiene un 66,7% para la estabilidad económica, y un 33,3% para el desempeño laboral, sobre en donde se considera existe una mayor afectación a los derechos de los trabajadores, en efecto, la tasa de desempleo durante la pandemia por COVID-19, tuvo un incremento bastante notorio según él (Instituto

Nacional de Estadística y Censos , 2021), en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Enemdu).

3.7 Entrevistas aplicadas

Las entrevistas se planean realizar a estas personas: funcionarios del Ministerio de Trabajo, expertos en tema de derecho constitucional y laboral, en un estimado de seis preguntas establecidas a continuación:

Entrevista 1: Abg. Washington Navarrete, Inspector de Trabajo, respuesta A.

Entrevista 2: Abg. Zully Montero, Inspectora de Trabajo, respuesta B.

Entrevista 3: Abg. Alfredo Panchana, Inspector de Trabajo, respuesta C.

Entrevista 4: Ing. Leandro Briones, Presidente de la Federación de Cámaras de la Construcción, respuesta D.

Entrevista 5: Abg. Julio Ruíz, Abogado en libre ejercicio, respuesta E.

Pregunta 1: ¿Cuántos paros patronales se han suscitado durante la pandemia por COVID 19?

Respuesta A: Dos, en la ciudad de Quito.

Respuesta B: A mi conocimiento, dos y en la última semana.

Respuesta C: He tenido conocimiento de dos o tres motivado en la baja producción de las empresas.

Pregunta 2: En su opinión ¿Considera que se pueda aplicar la Ley de Apoyo Humanitario a largo plazo?

Respuesta A: Siendo conscientes de lo que se presenta para con el trabajador, no es una legislación que pueda ser aplicada prolongadamente.

Respuesta B: El tema de la Ley de Apoyo Humanitario es complejo, al extenderse durante el tema de la pandemia, no se podía dar más prioridad a una ley, cuando existe una normativa superior, como la Constitución, dando gran problema sobre el tema de su consulta al no cumplirse los procesos dentro de los términos.

Como abogados e inspectores de trabajo al menos debemos cumplir los términos en la normativa que están con el COGEP, pero dentro de los casos como el paro, más se dan los reclamos ante la suspensión del contrato colectivo de trabajo, pero la Ley Humanitario no es aplicable a largo plazo, sino más bien que debería haber una reforma al Código de Trabajo, o algún reglamento que pueda facilitar a los trabajadores y empleadores resolver sus conflictos laborales, de manera óptima.

Respuesta C: Yo considero que la Ley Humanitaria dependiendo de la situación económica debería estar vigente durante unos cinco a seis años más, de ese punto a ser permanente, no sería muy útil.

Respuesta D: No considero que sea una herramienta que se pueda utilizar a largo plazo.

Respuesta E: En el sentido de lo que es materia laboral ya que ha venido a regular caso fortuito o fuerza mayor causal 6 del 169 del Código de Trabajo, permitió que no se suscitarán los despidos intempestivos en masa, para canalizar mejor la terminación de la relación laboral y determinar hasta cierto punto de que los empleadores que no estaban cumpliendo con los requisitos que después se pusieron en dicha normativa, debieran pagar la indemnización por despido a más del 1.5% adicional por haberlo propuesto indebidamente.

Pregunta 3: ¿Cuál es el procedimiento que plantea el Código de Trabajo para resolver los conflictos en temas de derecho laboral colectivo?

Respuesta A: Hay diferentes conflictos colectivos que se pueden dar, tanto a acciones a ser presentadas por parte de los trabajadores como del empleador como lo estipula el Código del Trabajo, al ser el tema de competencia sobre el paro se debe presentar una solicitud dirigida al Inspector del trabajo, persona que decidirá si concede o no que se realice el paro patronal.

Respuesta B: Antes de que se conozca sobre el paro, el inspector debe conocer el contrato colectivo de trabajo que es la proposición que le hace el comité a la empresa para poder aceptar el proyecto de contrato colectivo, una vez este es aceptado por las partes es conocido por el Director Regional, una vez consolidado el mismo, si la empresa no llega a cumplir, se presenta un pliego de peticiones por su incumplimiento, en el tema del paro, una vez concedida la autorización por el inspector, según las dos situaciones presentadas en el Código del Trabajo, se instala un Tribunal de Conciliación y Arbitraje y se definen ciertos lineamientos que como la ley no es específica en cuanto a términos, este Tribunal subsana esa parte coordinando alguno que se crea pertinente.

Respuesta C: Sería redundante mencionar algo que ya se encuentra estipulado en el texto laboral, pero se usa la mediación para resolver los conflictos de la mejor manera.

Respuesta D: Al ser ingeniero he trazado más la ruta económica y mecánica de las empresas a mi disposición, sin embargo, las leyes en materia de conflicto colectivo a más de la huelga no he tenido la oportunidad de presenciar o indagar sobre otros temas,

aunque el paro patronal represente una gran herramienta a ser utilizada por los empleadores.

Respuesta E: El paro patronal casi no se da, en función de que los empleadores, no lo proponen acorde a lo que la ley permite entonces ante la suspensión de actividades comunicada al inspector de trabajo, éste último es quien decide si se suscita o no dicha figura.

Pregunta 4: ¿Qué beneficios ha visto se han adquiridos a través de un contrato colectivo?

Respuesta A: En realidad, los beneficios son varios, por ponerles un ejemplo, el beneficio del área de comedor o el uniforme y además como el de transporte cuando el trabajador o la empresa se encuentran ubicados en lugares periféricos de la ciudad.

Respuesta B: Los contratos para colectivos para mí, son sumamente eficientes porque se les da el derecho de crear su propio comité, beneficios, todo regulado por el Código de Trabajo, pudiendo solicitar lo que ellos quieran, entonces depende bastante de la empresa darles la amplitud que desean, generando así estabilidad laboral y estabilidad económica, más que nada en el hecho de que siga existiendo una afiliación al IESS.

Respuesta C: Los contratos colectivos son conquistas laborales, siempre habrá beneficios tales como mejoramiento en la actividad económica, en la actividad laboral para tener mejor desempeño en su trabajo.

Respuesta D: No he realizado ninguno con mis trabajadores, debido a que intento brindar de por sí, la mayoría de beneficios que permite el Código de Trabajo.

Respuesta E: La mayor parte de los beneficios que se han dado es en función de otorgar un valor por comisariato, las becas para los hijos de los trabajadores, diferentes bonos por aniversarios de la institución, además de la canasta navideña, por mencionar algunos.

Pregunta 5: ¿Cree usted que la actual aplicación de la normativa laboral para resolver los conflictos laborales colectivos es eficiente?

Respuesta A: La normativa esta, le falta complementarse, sin embargo, el Ministerio de trabajo cuenta con una unidad de arbitraje y mediación, en el cual se inicia con un proceso de diálogo social sea iniciado por el empleador o el trabajador a través de su representante, para todos los conflictos de esta índole.

Respuesta B: Creo que sí, pero en mi experiencia debería existir una normativa o regulaciones que nos apoye a nosotros como Cartera de Estado, donde se le pueda dar más apertura a las partes en la celeridad del proceso.

Respuesta C: En temas de derechos colectivos de trabajo, no se me ha dado la oportunidad de resolver una gama extensa de casos, por lo que no me encuentro muy empapado del tema.

Respuesta D: Depende la medida de justicia e imparcialidad que se vea reflejada en la normativa y su aplicación en la actualidad.

Respuesta E: El paro desde el punto de vista de los trabajadores debe regularizarse en el sentido de los términos y la duración para evitar un perjuicio en la fuente de empleo, ante la paralización total en donde pierden ambas partes, los trabajadores por dejar de percibir su remuneración y los empleadores por dejar de producir, sumado al deterioro que presentaban las maquinarias por la falta de uso, entre otros factores, producen que

si la empresa de por sí no posee fondos tendría que costear además lo relativo a los nuevos instrumentos que han quedado obsoletos.

Pregunta 6: ¿Cuál es su recomendación para asegurar los derechos de los trabajadores ante un posible paro patronal ilegal?

Respuesta A: Primero que los trabajadores se encuentren bien informados de las medidas que puedan tomar, al poder obtener la información en instituciones públicas, asesorías gratuitas en centros autorizados para el efecto y de esta manera asegurarse que interpongan una acción vía administrativa o judicial, puedan hacerlo de manera correcta.

Respuesta B: Estoy a favor de que debe existir un dialogo social, previo a ejecutar cualquier tipo de acción, como cartera de Estado consideramos y damos la apertura de que exista este dialogo, por eso el área de mediación y arbitraje tiene ese sentido para evitar que se lleguen a acciones que puedan poner aún más en riesgo la relación entre las partes.

Respuesta C: Dar una recomendación sobre algo que no se puede prever, es complejo, pero si debería existir una prohibición adicional para que se suscite un paro patronal.

Respuesta D: No creo que deba darse alguna, sino más bien asegurarse de que ambas partes puedan ante la posibilidad de que exista alguna injerencia de este tipo, poder asegurarse de que los trabajadores estarán protegidos de la mejor manera posible.

Respuesta E: Mejorar las condiciones en la que se suscita el paro, de manera que, de las ganancias que tenga la empresa, primero se paguen a los trabajadores y la empresa no cese la producción en ningún momento.

Preguntas modificadas de acuerdo al cargo ejercido:

1.- ¿Se ha suscitado algún paro patronal en las empresas a su disposición durante la pandemia por COVID 19?

Ing. Leandro Briones: No

2.- ¿Cuántos paros patronales ha conocido durante su estancia en la Inspectoría de Trabajo?

Abg. Julio Ruíz: Cuando estuve como inspector de trabajo, por el lapso de 22 años, de lo que recuerdo, me presentaron un paro patronal de la empresa “Mueblería Villegas”, y que a dicha petición no le di el trámite, por cuanto, el objetivo era entorpecer otro conflicto colectivo, referente a un pliego de peticiones que se presentó por parte de los trabajadores.

Posterior a obtenerse las respuestas por parte de los entrevistados, se constata la importancia de una regulación en el tema del paro, para que pueda ser una figura estable, y utilizada por los empleadores, de una manera consciente, a fin de que, se superen las necesidades económicas externas, conjunto con ello, se respete la estabilidad laboral y todos los tratados colectivos previamente establecidos, con la imposición de una sanción en caso de convertirse en un paro patronal ilegal.

CONCLUSIONES

El paro patronal corresponde a una acción de derecho colectivo de trabajo que es tramitada según el procedimiento entablado para resolver los conflictos en temas de esa índole, plantear la tipificación en caso de que el paro patronal se convierta en ilegal, representa la disposición de nuevas vías, para mantener la estabilidad laboral y el desempeño dentro de las áreas laborales productivas privadas que posee el Ecuador.

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, ha sido sobrepuesta a una figura existente previamente en el país, que pudo utilizarse durante la pandemia por COVID-19 planteando ciertas modificaciones y su debida sanción en el Código Orgánico Integral Penal, sin embargo, el contenido de la LOAH, no contempla dentro de la misma todo lo relacionado al derecho colectivo de trabajo ni tampoco a la reglas a aplicarse en dichos casos.

Dentro del marco comparativo se utilizaron tres legislaciones de orden constitucional, laboral y penal, correspondientes a los países de España, Argentina y México, mismos que apuntan la idea de la configuración del derecho en la norma sustantiva y su desarrollo en la norma adjetiva, como a toda acción u omisión le previene una consecuencia, es de donde surge la característica de la coerción, tal cual se encontró en todas las normativas revisadas, prevén el derecho al paro en su Carta Magna, poseen su marco de ejercicio del derecho en la norma laboral y la sanción prevista en caso de su incumplimiento.

A su vez, la opinión de los expertos respecto del uso permanente de la LOAH, ante la figura del paro patronal antes mencionada, ha denotado que el uso prolongado de la misma, no representa beneficio alguno, para ninguna de las partes, en

concordancia con los resultados de las encuestas, que reflejaron la necesidad de establecer una sanción para el paro patronal ilegal.

El Ecuador, al ser un país cuya norma constitucional involucra los derechos colectivos de trabajo, no debería mostrarse indiferente ante situaciones que involucran las relaciones interpersonales entre empleadores y trabajadores, principalmente cuando las mismas no se encuentran debidamente reguladas para ser utilizadas a futuro, recalcando el supuesto jurídico de que, para ejercer un derecho, así no se lleguen a instancias mayores, es necesario que la figura del paro se encuentre completa.

La participación de la Asamblea Nacional, dentro de este punto, es esencial para dicho objetivo, debido a que representa el órgano legislativo, capaz de aprobar todo proyecto de ley presentado ante ella, para lograr con ello, una progresión en cuanto a la resolución de los conflictos laborales colectivos.

RECOMENDACIONES

1.- Se recomienda conforme al principio de la seguridad jurídica, tipificar la sanción por paro patronal ilegal en el Código Orgánico Integral Penal ecuatoriano, considerando un tiempo de seis meses a un año de pena privativa de libertad, para el empleador que incurra en la figura de paro patronal ilegal, sea por no tener la debida autorización del Inspector de Trabajo, o por excederse del tiempo establecido por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

2.- Se sugiere que en el articulado correspondiente al 532 del Código de Trabajo, se establezca un plazo para la duración del paro patronal, a fin de proporcionar una guía a los integrantes de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, para la resolución de los conflictos colectivos de esta índole.

3.- Es necesario se mantenga, la instancia de mediación, previo a un juicio penal, en vías de impedir el quebrantamiento de las relaciones interpersonales establecidas entre las partes, buscando la eficaz solución de la controversia, sin llegar a instancias mayores que podrían afectar las posibilidades de la empresa para subsistir ante las crisis económicas que se le presenten.

CAPÍTULO IV PROPUESTA

4.1 Objetivo

El presente apartado tiene como objetivo establecer los elementos necesarios para la correcta tipificación de la sanción del paro patronal ilegal en la normativa penal ecuatoriana, rigiéndose por los principios de legalidad, seguridad jurídica, debido proceso y tutela judicial efectiva, al margen de la normativa constitucional como norma suprema que regula la actuación y el alcance de todas las demás a su disposición.

4.2 Desarrollo de la propuesta

Posterior a la investigación realizada, en conjunto de la revisión de algunas fuentes del derecho, como la doctrina y la ley, aparte de la utilización de instrumentos como la encuesta y la entrevista, se denota la discordancia existente entre la normativa laboral y penal ecuatoriana para regular aspectos del derecho laboral colectivo, en específico el referente al paro patronal ilegal, siendo presentada la propuesta de la siguiente manera en el Código Orgánico Integral Penal, a efectos de garantizar los derechos de las partes y evitar injerencias de este tipo en el sector productivo privado, no contempladas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para las situaciones derivadas de conflictos colectivos de trabajo, misma normativa que regula las relaciones laborales actuales.

A continuación de la Sección Sexta sobre Delitos contra el derecho al trabajo y la seguridad social, que inicia en el artículo 241, agréguese el siguiente artículo:

Sección Sexta

DELITOS CONTRA EL DERECHO AL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

Art. 242.- Sanción por paro patronal ilegal. - Sera reprimido con prisión de seis meses a un año, el patrón, empresario o empleado que, por sí o por cuenta de alguien, suspendiere en todo o en parte el trabajo en sus establecimientos, agencias o escritorios, sin previo conocimiento de la autoridad laboral o al excederse el tiempo otorgado por los organismos pertinentes, con el fin de imponer a sus dependientes modificaciones en los pactos establecidos.

BIBLIOGRAFIA. –

- Aguirre, V. (2010). El derecho a la tutela judicial efectiva: una aproximación a su aplicación por los tribunales ecuatorianos. *Revista de Derecho No. 14*, 4. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2976/1/03-Aguirre.pdf>
- Alvarez, E. (2001). *Reflexiones sobre el derecho de huelga*. Obtenido de Thomson Reuters: DT1991-B, 1581
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Obtenido de 217 A (III): <https://www.refworld.org/es/docid/47a080e32.html>
- Asamblea Nacional. (07 de 07 de 2019, 31 de diciembre). *Código Orgánico Administrativo*. Quito, Ecuador: Registro Oficial 2do. S. 31. Obtenido de <https://www.cpccs.gob.ec/wp-content/uploads/2017/07/CodOrgAdm.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador . (20 de octubre de 2021, 25 de enero). *Constitución de la República del Ecuador*. Alfaro, Montecristi: Registro Oficial 449. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021, 13 de octubre). *Código Orgánico Integral Penal*. Quito: Registro Oficial S. 180. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Pearson.
- Boletín Oficial del Estado. (1977). *Real Decreto-Ley sobre relaciones de trabajo* (58 ed.). Madrid: La Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (AEBOE).

Boletín Oficial del Estado. (2015). *Ley del Estatuto de los Trabajadores* (255 ed.). Madrid: La Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (AEBOE).

Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Guatemala: HELIASTA S.R.L. Obtenido de <https://es.slideshare.net/YuhryGndara/diccionario-juridicoelementalguillermocabanellas>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2015, 12 de junio). *Ley Federal del Trabajo*. Querétaro: Porrúa. Obtenido de <http://www.profedet.gob.mx/profedet/pdf/leyfederaldeltrabajoactualizada.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021, 28 de mayo). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Querétaro: Secretaría de Gobernación. Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf

Cholango, M., & Lenin, R. (2013). *El Despido Intempestivo constituye una flagrante violación de los Derechos Constitucionales de la clase obrera en la ciudad de Quito*. Quito: Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/4953>

Collaguazo, M. (2016). *Análisis Jurídico Doctrinario del Derecho a la resistencia en las manifestaciones del Estado Ecuatoriano*. Obtenido de Universidad Central del Ecuador : <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10384/1/T-UCE-0013-Ab-458.pdf>

Congreso General Constituyente. (27 de agosto de 1984). *Código Penal de la Nación Argentina*. Obtenido de Ley 11.179: https://leyes-ar.com/codigo_penal/download.htm

Congreso General Constituyente. (24 de agosto de 1994). *Constitución de la Nación de Argentina*. Obtenido de Sistema Argentino de Información Jurídica: <http://www.saij.gob.ar/nacional-constitucion-nacion-argentina-Inn0002665-1853-05-01/123456789-0abc-defg-g56-62000ncanyel>

Congreso Nacional del Ecuador. (22 de enero de 2014, 09 de agosto). *Código Penal*. Quito, Ecuador: Registro Oficial S. 147. Obtenido de http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_penal.pdf

Congreso Nacional del Ecuador. (16 de diciembre de 2021, 04 de noviembre). *Código del Trabajo*. Quito, Ecuador: Registro Oficial S. 167. Obtenido de http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_penal.pdf

Cuello, E. (1948). *Derecho Penal*. Barcelona: BOSCH.

Díaz, P. (27 de 04 de 2010). *Cuadro comparativo de Investigación Jurídica* . Obtenido de Slideshare: <https://es.slideshare.net/zocomula/cuadro-comparativo-de-investigacion>

Durán, M., & Amaya, W. (2008). *Diccionario Hispanoamericano de Derecho*. Bogota: Grupo Latino Editores.

Ediciones Lumarso . (1974). *Diccionario Económico, Político y Jurídico*. Guayaquil: Ediciones Lumarso.

Editorial Don Bosco . (2009). *Diccionario Estudiantil*. Cuenca: Don Bosco.

Elía, C. M. (1955). *El tipo penal y la significación*. Buenos Aires: Editorial Bibliografica Argentina.

Fernandez, G. (2004). *Bien Jurídico y Sistema del Delito*. Montevideo: Editorial B de F.

- Guastini, R. (2015). La interpretación de las normas jurídicas. *Scielo*, 11- 48. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/is/n43/n43a2.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos . (09 de 2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Enemdu)*. Obtenido de INEC: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-septiembre-2021/>
- Johnson, B., & Onwuegbuzie, A. (2004). Los métodos de investigación mixtos: un paradigma de investigación cuyo tiempo ha llegado. *Educational Researcher*, 14-26.
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Obtenido de Universidad Autonoma de Varcelona: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf
- Meneses, J., & Rodríguez-Gómez, D. (2011). *La entrevista y la encuesta*. Obtenido de Femrecerca.cat: <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario-entrevista/cuestionario-entrevista.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo . (03 de junio de 1981). *Convenio sobre la negociación colectiva*. Obtenido de Convenio 154: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C154:NO
- Organización Internacional del Trabajo. (09 de Julio de 1948). *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*. Obtenido de Convenio 87: https://www.planv.com.ec/sites/default/files/c87_convenio_sobre_la_libertad_sindical_y_la_proteccion_del_derecho_de_sindicacion.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (1 de julio de 1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación*. Obtenido de Convenio 98: https://www.planv.com.ec/sites/default/files/c98_convenio_sobre_el_derecho_de_sindicacion_y_de_negociacion_colectiva.pdf
- Ossorio, M. (2008). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Buenos Aires: Heliasta. Obtenido de <https://derechounsxx.karthos.com/wp-content/uploads/2021/06/Diccionario-de-ciencias-juridicas-politicas-y-sociales-manuel-osorio.pdf>
- Ruprecht, A. (147). El Lock Out. *Revista la Ley*, 1. Obtenido de http://www.saij.gob.ar/doctrina/daca910029-ruprecht-lock_out.htm
- Tantaleán, R. (01 de 07 de 2015). *El Alcance de las Investigaciones Jurídicas*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5456857>
- Vergara, F. (2008). Gadamer y la "comprensión efectual": Diálogo y tradición en el horizonte de la koiné contemporánea. *Scielo*, 184-200. Obtenido de Scielo: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762008000200011#n9
- Villabella, C. (2009). La investigación científica en la ciencia jurídica. Sus particularidades. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla (IUS)*, 29-35.

ANEXOS

Anexo 1. Entrevista al Abg. Washington Navarrete, Inspector de Trabajo.



Anexo 2. Entrevista a la Abg. Zully Montero, Inspectora de Trabajo.



Anexo 3. Entrevista al Abg. Alfredo Panchana, Inspector de Trabajo.

