



1859



Universidad  
Nacional  
de Loja

**Universidad Nacional de Loja**

**Facultad Jurídica Social y Administrativa**

**Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social**

**Análisis Jurisprudencial y constitucional del fallo de triple reiteración sobre los efectos jurídicos de la vigencia de los contratos colectivos, emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia de fecha 8 de julio de 2009.**

Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social.

**AUTOR:**

Adriano Loján Zumba

**DIRECTOR:**

Mgrtr. Diego Fernando Pineda Arévalo.

**Loja - Ecuador**

**Año 2024**

## Certificación

Loja, 29 de enero de 2024

Mg. Sc. Diego Fernando Pineda Arévalo.

DIRECTOR DE TRABAJO TITULACIÓN

Certifico:

Que he revisado y orientado todo proceso de la elaboración del Trabajo de Titulación denominado: **“Análisis Jurisprudencial y constitucional del fallo de triple reiteración sobre los efectos jurídicos de la vigencia de los contratos colectivos, emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia de fecha 8 de julio de 2009.”** de autoría del estudiante **Adriano Loján Zumba**, previo a la obtención del título de **Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación.

Mg. Sc. Diego Fernando Pineda Arévalo.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

### **Autoría**

Yo, **Adriano Loján Zumba**, declaro ser autor del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente, acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación del trabajo de titulación en el Repositorio Digital – Biblioteca Virtual.

Firma: \_\_\_\_\_

Cédula de Identidad: **1102172861**

Fecha: 29 de enero de 2024

Correo electrónico: [adriano.lojan@unl.edu.ec](mailto:adriano.lojan@unl.edu.ec)

Teléfono o Celular: **0994215491**

## Carta de autorización

### **Carta de autorización por parte del autor para la consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica de texto completo de Trabajo de Titulación**

Yo **Adriano Loján Zumba** declaro ser autor del Trabajo de Titulación denominado: **“Análisis Jurisprudencial y constitucional del fallo de triple reiteración sobre los efectos jurídicos de la vigencia de los contratos colectivos, emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia de fecha 8 de julio de 2009.”** como requisito para la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social; autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este Trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 26 días del mes de enero del dos mil veinte y cuatro.

Firma: \_\_\_\_\_

Autor: **Adriano Loján Zumba**

Cédula: **1102172861**

Dirección: **Loja**

Celular: **0994215491**

Correo electrónico: [adriano.lojan@unl.edu.ec](mailto:adriano.lojan@unl.edu.ec)

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director del trabajo de titulación: **Mg. Sc. Diego Fernando Pineda Arévalo.**

### **Dedicatoria**

Con infinito amor a mis queridas hijas: Adriana Jacquelin y María Cristina Loján Camacho; y, a mi esposa, quienes han constituido y constituyen la razón de mis esfuerzos de superación académica y profesional.

A mis queridas hijas a quienes les brindo amor paternal infinito, pues son la razón de mi existencia hoy y siempre.

A la clase trabajadora del Ecuador, que me han inspirado adentrarme al mundo del derecho laboral, tratando de conseguir para ellos la tan anhelada justicia social, garantizando sus derechos y los de la clase empleadora, con equidad.

**Adriano Loján Zumba**

## **Agradecimiento**

A la Universidad Nacional de Loja, pionera de la Educación del Sur del Ecuador, a sus directivos y coordinador de la Maestría, por haber tenido la iniciativa de llevar a efecto la Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social, necesaria para los abogados en libre ejercicio profesional, para los funcionarios administrativos y judiciales, amantes del derecho laboral, para garantía de los derechos de la clase trabajadora.

**Adriano Loján Zumba**

## Índice de Contenidos

Certificación .....	ii
Autoría .....	iii
Carta de autorización .....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento .....	vi
Índice de Contenidos .....	vii
Índice de Tablas.....	x
Índice de Figuras .....	xi
Índice de Anexos .....	xii
1. Título .....	1
2. Resumen.....	2
2.1 Abstract .....	3
3. Introducción .....	4
4. Marco Teórico .....	9
El Sindicalismo .....	9
Orígenes del derecho sindical en Ecuador .....	15
Análisis del sindicalismo en el contexto internacional .....	20
Los sindicatos.....	24
Libertad sindical.....	25
De la Constitución de los sindicatos .....	27
Legislación Comparada .....	28
En Argentina .....	28
En Colombia.....	29
En Alemania.....	30

En Inglaterra.....	31
De los Contratos Colectivos.....	32
Análisis de contratos colectivos en Ecuador.....	35
Principios del Derecho Laboral: Aspectos generales.....	38
Principio de Irrenunciabilidad.....	39
Principio de Intangibilidad.....	42
Principio Indubio pro operario.....	43
Principio Protector.....	44
Principios de Derecho Adquirido.....	46
Expectativa legítima.....	48
Principio de Progresividad y no Regresividad.....	50
Garantía Constitucional de los Derechos Sindicales.....	53
Libertad sindical y de asociación.....	54
Supremacía de la Norma Constitucional.....	56
Garantía Supranacional de los Derechos Sindicales.....	59
La Organización Internacional del Trabajo frente a los Beneficios de la Contratación Colectiva.....	60
Análisis de los antecedentes del fallo de triple reiteración emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, con fecha 8 de julio de 2009, publicado en el registro oficial 650 de 6 de agosto de 2009.....	63
Efectos Jurídicos del Fallo de Triple Reiteración Emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, con fecha 8 de julio de 2009, Publicado en el Registro Oficial 650 de 6 de agosto de 2009, en la Clase Trabajadora.....	64
Propuesta de Reforma a los Artículos 260 y 261 del Código del Trabajo.....	65
Proyecto de Reforma al Artículo 260 del Código Del Trabajo.....	66
Proyecto de Reforma al Artículo 261 del Código Del Trabajo.....	67
5. Metodología.....	68
Área de Estudio.....	68



Enfoque metodológico .....	69
Método Científico .....	69
Método Analítico.....	70
Método Exegético .....	70
Método Hermenéutico.....	71
Método Sintético .....	71
Técnicas Utilizadas .....	71
Técnicas de acopio teórico documental .....	72
Observación documental.....	72
Herramientas .....	72
Población encuestada .....	72
Estructura de la Encuesta .....	73
Recursos y materiales .....	75
6. Resultados .....	76
7. Discusión .....	86
8. Conclusiones.....	92
9. Recomendaciones .....	94
10. Bibliografía.....	96
11. Anexos.....	99

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> Convenios Suscritos por la OIT.....	62
<b>Tabla 2</b> Estructura de la Encuesta.....	73
<b>Tabla 3</b> Pregunta N° 1 .....	76
<b>Tabla 4</b> Pregunta N°2 .....	77
<b>Tabla 5</b> Pregunta N°3 .....	79
<b>Tabla 6</b> Pregunta N°4 .....	80
<b>Tabla 7</b> Pregunta N°5 .....	82
<b>Tabla 8</b> Pregunta N°6 .....	83
<b>Tabla 9</b> Pregunta N°6 .....	84

## Índice de Figuras

<b>Figura 1</b> Pregunta N°1 .....	76
<b>Figura 2</b> Pregunta N°2 .....	78
<b>Figura 3</b> Pregunta N°3 .....	79
<b>Figura 4</b> Pregunta N°4 .....	81
<b>Figura 5</b> Pregunta N°5 .....	82

## Índice de Anexos

<b>Anexo 1</b> Estructura de la Encuesta.....	99
<b>Anexo 2</b> Evidencia de aplicación de encuesta.....	103
<b>Anexo 3</b> Designación del director del Trabajo de Titulación .....	107
<b>Anexo 4</b> Certificado del Resumen del Trabajo de Titulación.....	108
<b>Anexo 5</b> Fallo de Triple Reiteración .....	109

## **1. Título**

Análisis Jurisprudencial y constitucional del fallo de triple reiteración sobre los efectos jurídicos de los contratos colectivos, emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia de fecha 8 de julio de 2009.

## 2. Resumen

A pesar que la Constitución de la República del Ecuador, garantiza los derechos laborales y sindicales de los trabajadores, dándoles la categoría de irrenunciables e intangibles, que en caso de duda se aplicará el principio Indubio pro operario. Sin embargo de ello, el Pleno de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, ha emitido el fallo de triple reiteración con fecha 8 de julio de 2009, publicado en el registro oficial 650 de 6 de agosto de 2009, que prescribe que el plazo de duración de un contrato colectivo determina la vigencia de sus efectos jurídicos sin que pueda considerarse que un contrato de tal naturaleza, pueda entenderse como de tiempo indefinido, lo que vulnera derechos irrenunciables e intangibles de los trabajadores, además los derechos de progresividad y no regresividad. En esta investigación se analizó el apareamiento del sindicalismo en el contexto internacional, así como en Ecuador. Se revisó lo que es el contrato colectivo y sus clasificaciones, la garantía constitucional de los derechos sindicales, la supremacía de la norma constitucional; el rol de la Organización Internacional del Trabajo. Se efectuó un análisis sobre los antecedentes del fallo de triple reiteración emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia, para concluir en los efectos jurídicos, económicos, sociales y familiares que ha producido este fallo de Triple reiteración, en los trabajadores sindicalizados. Para ello se ha recurrido al método científico, analítico, exegético, hermenéutico y sintético, utilizando técnicas de acopio teórico documental, técnicas de observación documental, y encuestas.

Palabras claves: Sindicalismo; irrenunciables, intangibles, Indubio pro operario; triple reiteración; progresividad.

## 2.1 Abstract

Although the Constitution of the Republic of Ecuador guarantees the labor and union rights of workers, giving them the category of inalienable and intangible, in case of doubt the Indubio pro-worker principle will be applied. However, the Plenary Session of the National Court of Justice of Ecuador has issued the triple reiteration ruling dated July 8, 2009, published in official record 650 of August 6, 2009, which prescribes that the term of The duration of a collective contract determines the validity of its legal effects without it being considered that a contract of this nature can be understood as of indefinite duration, which violates the inalienable and intangible rights of workers, as well as the rights of progressivity and non-regression. In this research, the emergence of unionism in the international context, as well as in Ecuador, was analyzed. The collective contract and its classifications, the constitutional guarantee of union rights, the supremacy of the constitutional norm were reviewed; the role of the International Labor Organization. An analysis was carried out on the background of the triple reiteration ruling issued by the Plenary Session of the National Court of Justice, to conclude on the legal, economic, social and family effects that this Triple reiteration ruling has produced on unionized workers. To achieve this, the scientific, analytical, exegetical, hermeneutic and synthetic method has been used, using theoretical documentary collection techniques, documentary observation techniques, and surveys.

Keywords: Unionism; inalienable, intangible, Indubio pro operator; triple reiteration; progressiveness.

### 3. Introducción

En Ecuador como parte de las fuentes del derecho, se encuentra la jurisprudencia vinculante y de aplicación obligatoria, como son los fallos de triple reiteración, que obliga a todos los operadores de justicia acatar su contenido, con la excepción de los jueces nacionales que son los únicos que pueden cambiar de criterio jurisprudencial obligatorio, fundamentando con razones suficientes y debidamente motivadas que justifiquen el cambio de criterio.

El fallo de triple reiteración, es el conjunto de tres fallos que reiteren sobre un mismo punto de derecho. Son sentencias emitidas por las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia que reiteran por tres ocasiones la misma opinión sobre un mismo punto de derecho, ello obliga a remitir los fallos al Pleno de la Corte a fin de que éste delibere y decida en el plazo de sesenta días sobre su conformidad. Si en dicho plazo no se pronuncia, o si ratifica el criterio, esta opinión constituirá jurisprudencia obligatoria, por así prescribirlo el artículo 185 de la Constitución de la República.

El derecho al trabajo garantizado en el artículo 33 de la Constitución de la República, el constituyente en el desarrollo de esta garantía, ha creado una disposición constitucional que contenga los principios en que se sustenta el derecho al trabajo, como lo es el previsto en el artículo 326, además que se encuentran garantizados en tratados y convenios internacionales ratificados por el Estado.

Siendo de categoría constitucional y supranacional, estos derechos, son de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte y para su pleno ejercicio por mandato constitucional, no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley, sin que ninguna norma jurídica pueda restringir el contenido de los derechos y las garantías constitucionales, por así disponerlo el artículo 11.3 de la Constitución de la República.

Imperativo es que en materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar las normas y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia, conforme lo consagra en el artículo 11.5 de la Constitución de la República. Adicionándose que todos los principios y los derechos una vez consagrados en la Constitución son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía, comprometiéndose para su efectiva vigencia el Estado a respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución, según lo estipula el artículo 11.9 *Ibidem*.



Para evitar que norma jurídica alguna pueda restringir el contenido de los derechos y garantías constitucionales, por el principio de garantía normativa, previsto en el artículo 425 de la Constitución de la República, imperativamente se establece que ésta es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico, obligando que las demás normas y los actos del poder público deban mantener conformidad con las disposiciones constitucionales, caso contrario carecerán de eficacia jurídica.

Frente a esta realidad constitucional, vigente desde el 20 de octubre de 2008, el Pleno de la Corte Nacional de Justicia, con fecha 8 de julio de 2009, emite el fallo de triple reiteración, que fuera publicado en el Registro Oficial 650 de 6 de agosto de 2009, que declara que: el plazo de duración de un contrato colectivo determina la vigencia de sus efectos jurídicos sin que pueda considerarse que un contrato de tal naturaleza, pueda entenderse como de tiempo indefinido, con lo que se desconoce los derechos y principios constitucionales antes citados.

Fallo que por supuesto, por sus efectos jurídicos tiene una incidencia inmediata y directa por ser vinculante y de aplicación obligatoria, por todos los operadores de justicia, que afecta tanto en el ámbito jurídico, económico y familiar en la clase trabajadora sindical de Ecuador, que a más de ser regresiva de derechos, vulnera el mandato previsto en el inciso segundo del numeral 8 del artículo 11 de la Constitución de la República que dispone que será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos, sin que la clase sindical, la academia, la legislatura, ni las organizaciones clasistas principalmente hayan levantado su voz de protesta, debido a la negligencia de su dirigencia.

Por ser un tema latente y que cotidianamente, se advierte en la administración de justicia, ha constituido el motivo y razones para realizar este trabajo de investigación, como un aporte y cumplimiento de un requisito previo a la culminación de un programa de estudio de cuarto nivel en Derecho laboral y Seguridad Social, para a través de esta investigación, identificar un problema no visibilizado, que ha producido y produce vulneración de derechos intangibles e irrenunciables de la clase trabajadora sindicalizada, ocasionando una injusticia social en pleno siglo XXI.

Para una mejor comprensión de la dimensión e importancia de esta temática, se realizará un análisis, de las vicisitudes que ha tenido que llevar adelante la clase trabajadora, hasta conseguir la libertad de asociación.

Se analizará lo que es la institución jurídica del sindicalismo, las razones y motivos de su apareamiento, su rol protagónico que ha tenido en el contexto internacional, para luego tratar el apareamiento de esta institución en el Ecuador y su reconocimiento y consagración en la norma constitucional, como es su garantía al derecho de la libertad de organización de las personas trabajadoras.

La contratación colectiva como producto de la libertad de organización, su clasificación en Ecuador, su consagración y reconocimiento en el artículo 326.13 de la Constitución de la República, así como también se abordará legislación comparada, de los países de Argentina, Colombia, Alemania e Inglaterra, respecto de la contratación colectiva y sus formas en aquellos Estados.

En la forma como se indica anteriormente, comprendiendo que los derechos de los trabajadores, son irrenunciables, e intangibles, y que una vez adquiridos éstos por mandato constitucional, previsto en el artículo 11.8 de la Constitución de la República, deben desarrollarse de manera progresiva, a través de normas, la jurisprudencia y las políticas públicas, hace necesario analizar los principios que inspiran y sustentan al derecho del trabajo, como son los principios de irrenunciabilidad, intangibilidad, indubio pro operario, protector y el de progresividad y no regresividad de los derechos laborales.

Si los derechos de los trabajadores se encuentran reconocidos en la Constitución de la República, surge la necesidad entonces de analizar la garantía constitucional del que gozan estos derechos, así como también la protección que tienen en el contexto internacional, como lo es el Organismo Rector de la política internacional laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y su influencia que ha tenido Ecuador, que también es país parte de este organismo.

En base a lo anteriormente expuesto, se realiza entonces el análisis de los antecedentes de este fallo, las tres sentencias emitidas por la Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia, signadas con los números: 357-08, propuesta por el señor Manuel Egas Rueda; la número 514-08, propuesta por Narcisa Intriago Vélez; y, la 402-08 incoada por el señor Patricio Anchundia, todas en contra del Banco Ecuatoriano de la Vivienda; y, los efectos jurídicos, económicos y familiares que ha producido la emisión del fallo de triple reiteración emitido por el Pleno de la corte Nacional de Justicia del Ecuador, con fecha 8 de julio de 2009 y publicado en el Registro Oficial 650 del 6 de agosto de 2009, que en síntesis lo que genera es una inequidad social entre personas miembros del mismo pacto colectivo.

Para fortalecer la confiabilidad de este trabajo de investigación, se recurre a formular una encuesta a un universo idóneo y confiable, como lo es de personas que se encuentran diariamente, conociendo y resolviendo casos de reclamaciones de los beneficios de la contratación colectiva, como son los señores jueces de la Sala de lo civil, Mercantil, Laboral, de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia y Adolescentes Infractores de la -corte Provincial de Justicia de Loja, donde se concluye que a unos trabajadores por haber concluido la relación laboral, mientras estuvo vigente la misma, obtuvieron resultados favorables, por su derecho adquirido y por tanto resultan beneficiarios de todas las conquistas laborales constantes en el contrato colectivo. En tanto que otros por haber terminado la relación laboral una vez fenecido el plazo de vigencia del contrato colectivo, han perdido todos los beneficios y derechos adquiridos, afectando no solo a sus intereses económicos, sino el de su familia e inclusive su proyecto de vida luego de la terminación de la relación laboral.

Determinado entonces la problemática real, surge la necesidad de formular una propuesta que esté dirigida a la búsqueda de una solución para evitar la continuación de la vulneración de los derechos de la clase más débil de la relación laboral y proponer entonces el establecimiento de una cláusula de exigencia obligatoria, para la suscripción de todo contrato colectivo, que garantice los derechos adquiridos por los trabajadores sindicalizados, que debe ser de observancia obligatoria por los funcionarios del del Ministerio de Relaciones laborales. Así como también proponer un proyecto de reforma al artículo 260 del Código del Trabajo, que determine que en caso que no se presentare revisión del contrato colectivo, ni se suscribiere un nuevo al término de su vigencia, la acción para reclamar los derechos de los trabajadores sindicalizados, constantes en el último contrato colectivo, prescribirán en el plazo de tres años, contados desde la fecha de terminación de la vigencia del contrato colectivo, de manera que la institución jurídica de la prescripción de la acción en esta materia, guarde armonía con el artículo 635 del Código del Trabajo

Así también una reforma al artículo 261 del mismo Código que prescriba una sanción de responsabilidad pecuniaria a los dirigentes principales de los sindicatos, por su negligencia en no presentar oportunamente la revisión del siguiente contrato colectivo..

Para la efectiva investigación y análisis de este tema, la metodología empleada ha sido importante que ha permitido una recolección adecuada y confiable para la obtención de resultados adecuados.

Las encuestas fueron dirigidas a un universo adecuado, conformado por personas que diariamente conocen y resuelven acciones laborales, provenientes de reclamos del pago de los beneficios consagrados en los contratos colectivos, como son los señores jueces provinciales de la Sala de lo Civil, Mercantil, laboral, Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja, que son aquellos que por recurso de apelación conocen todas las acciones de esta materia que se suscitan en la provincia de Loja.

Con este trabajo, queda iniciado el camino de la investigación, sobre esta temática, para que la academia, los profesionales del derecho y los estudiantes en general, la continúen descubriendo los efectos jurídicos negativos que ha generado el fallo de triple reiteración que ha sido motivo de este análisis, afectando a los derechos de los trabajadores sindicalizados en Ecuador, hasta sembrar conciencia social, en los juristas de Ecuador, así como en la clase política, para que en un tiempo no muy lejano se expulse del ordenamiento jurisprudencial el referido fallo de triple reiteración en defensa de los derechos de los trabajadores, como un mecanismo de reivindicación de sus derechos.

### **Objetivo General**

Analizar el fallo de triple reiteración emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, son fecha 8 de julio de 2009, publicado en el registro oficial 650 de 6 de agosto de 2009, doctrina y jurisprudencia respecto de la contratación colectiva.

### **Objetivos específicos**

Determinar los efectos de la falta de aplicación de los derechos y principios laborales al emitirse el fallo de triple reiteración por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, con fecha 8 de julio de 2009, publicado en el registro oficial 650 de 6 de agosto de 2009.

Establecer los derechos y principios laborales vulnerados en el fallo de triple reiteración emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, con fecha 8 de julio de 2009, publicado en el registro oficial 650 de 6 de agosto de 2009.

Proponer el establecimiento de una cláusula especial de todo contrato colectivo que garantice los derechos laborales adquiridos en la contratación colectiva.

## 4. Marco Teórico

### El Sindicalismo

El sindicalismo, es un régimen de organización de la clase trabajadora, que nace como un mecanismo de defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, ante la explotación de que eran víctimas, por parte del liberalismo feudal, con el surgimiento de las industrias, cuyo propósito de la organización, no era más que conseguir la disminución de largas jornadas de trabajo, mejores salarios, la estabilidad laboral, mejores condiciones de salubridad en sus lugares de trabajo y el respeto de sus derechos laborales.

De acuerdo al Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas, determina que el sindicalismo es:

Tendencia y régimen de organización de los trabajadores a través de los sindicatos (v.). Predominio de éstos en las relaciones laborales o en la vida del Estado. Actuación vigorosa, y en ocasiones violentísima, de las organizaciones obreras en la lucha de clases. Doctrina que apoya en el sindicato el futuro régimen social. (Cabanellas, 2006, pág.485)

El sindicalismo integra un movimiento, amplísimo, basado en los sindicatos, estructura primaria que señala el fundamento de la organización laboral. El sindicalismo, gestado en gran parte por autores franceses, constituye un sistema doctrinal, político o ideológico. Su desenvolvimiento se inicia a finales del siglo XIX; sus postulados difieren conforme a la distinta táctica que se emplee, de diversos matices, desde los moderados a los revolucionarios. (pág. 485)

Este régimen de organización nace en los albores de la sociedad capitalista industrial, con el objetivo de conseguir mejores condiciones en el ambiente de trabajo, remuneraciones, estabilidad laboral y obtener la abolición de distintas formas de trabajo forzoso, condiciones de insalubridad e inestabilidad laboral, en el ambiente de trabajo.

En el mundo de las relaciones laborales, es la más importante conquista que han podido conseguir la clase obrera durante el decurso del siglo pasado. Por ello que el maestro De la Cueva, (2011) en su obra El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo, señala:

(...) que el derecho laboral es la hazaña de la libertad y de la dignidad del trabajo, y añadimos ahora que si la historia del derecho individual es una de las páginas más

bellas de la filosofía y de la ciencia jurídica, porque en él se creó el ordenamiento destinado a defender la salud, la vida, la libertad y la dignidad de los trabajadores, y se impuso la tesis de que el trabajo no es una mercancía, la historia del derecho colectivo es la página heroica, pues las clases sin-tierra-y-sin riqueza tuvieron que imponer al régimen burgués y a su estado su igualdad con los propietarios de la tierra y de la riqueza (...). (pág. 197)

Al capital nunca le ha interesado hablar siquiera de los derechos humanos, toda vez que su objetivo principal es el desarrollo de la economía capitalista; peor aún hablar de asociaciones de trabajadores, por cuanto consideran que la negociación sindical, colocaba al empresario en la misma condición del trabajador y por ello se resistían siempre en permitir la organización de la clase trabajadora.

El nacimiento y desarrollo del sindicalismo, no ha sido el producto de obras intelectuales, de teorías o filosofías socio políticas, que indudablemente ayudaron de mucho, fue fruto de un proceso dialéctico natural, y necesario en los primeros años del siglo pasado, frente a la explotación de los trabajadores.

El crecimiento de la industria, la explotación de la mano de obra, el exceso de horas de trabajo, la falta de garantías y respeto de los derechos de la clase trabajadora; como la estabilidad laboral, la dignidad del trabajador, obligó a éstos a reflexionar que, de manera individual, resultaba un imposible ser escuchados, sino que, la única alternativa constituía agruparse como un mecanismo de hacer respetar sus derechos. Además el tránsito del trabajo individual a la manufactura y a la fábrica, derivó en miseria de miles de trabajadores, que se convirtieron en un sector importante de inconformidad permanente, ante la opresión, que desembocó en la necesidad de la organización sindical, como un mecanismo de presión para consecución de los mencionados objetivos.

En este orden de ideas, la revolución industrial, no solo terminó con el trabajo libre y arrojó a la miseria a los trabajadores, sino que además sustituyó la relación de persona a persona, con la del poder del empresario, sobre los trabajadores. Así en el sistema cooperativo, la relación de trabajo se cumplía en forma individual y era de naturaleza personal, entre maestro dueño de taller, trabajador efectivo y el compañero aprendiz; en otras palabras, una relación directa entre trabajadores. En tanto que, en el régimen capitalista, el empresario fijaba en un documento realizado en forma unilateral, que le dio el nombre de reglamento de fábrica, las condiciones de prestación de los servicios que eran expuestas al trabajador, que podían ser

aceptadas o rechazadas, sin derecho a discusión ni reforma alguna, porque el trabajador, no tiene poder de decisión. Forma y condición de trabajo que perdura hasta la actualidad, donde el empleador, para defender sus intereses establece un reglamento de trabajo de la empresa, y a él debe atenerse el trabajador, sin derecho a discrepar, si le interesa conservar su fuente laboral.

El propósito de la burguesía era la explotación inmisericorde al hombre, que era considerado una cosa, una mercadería cualquiera, para de esa manera ver prosperar sus industrias, pero ante la incesante y permanente insistencia de los trabajadores de organizarse, requerían de medios que les permitiera legalizar su explotación. Al respecto, Mario de la Cueva, en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo*, refiere: “En Francia en el mes de febrero de 1776 hizo acto de presencia la escuela fisiocrática con el ministro Turgot para promulgar el célebre edicto que lleva su nombre, en virtud del cual quedaron suprimidas las corporaciones”. (De la Cueva, 2011, pág. 201) Edicto que fue desconocido gracias a la expedición de la Declaración de los derechos del hombre de 1789...Así también adiciona que: En febrero de 1791 se condujo a la ley de marzo siguiente que proclamó la libertad de cada ser humano para dedicarse al trabajo, arte u oficio que estimare conveniente, y suprimió las prerrogativas de que disfrutaban las corporaciones.

Todo ello no era suficiente para los intereses de la burguesía, por lo que el 14 de junio de 1791, por intermedio del consejero Isaac Le Chapelier, presentó ante la Asamblea Constituyente el proyecto de ley que lleva su nombre, promulgada en Francia el 14 de junio de 1791, que instaura la libertad de empresa y prohíbe los gremios laborales y la libertad de asociación. Mariano Recalde en su obra *Derecho Colectivo de Trabajo*, (2017) refiriéndose a esta ley señala que en su artículo 1 dice: “Siendo una de las bases fundamentales de la Constitución francesa la abolición de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo estado o profesión, queda prohibido establecerlas de hecho, bajo cualquier pretexto o cualquier forma”. (Recalde, 2017, pág. 35). De manera que, con esta ley, en aquel tiempo quedaba prohibido el establecimiento de toda corporación o asociación de trabajadores.

Sobre esta limitación para establecer corporaciones de trabajadores, en aquel tiempo y país, De la Cueva, (2011), señala que:

Prohibió todas las instituciones del derecho colectivo del trabajo: el artículo cuarto declaró ilícita la coalición encaminada a la fijación de condiciones generales de trabajo, por lo que la huelga caía dentro de los actos delictivos; y el artículo segundo prohibió

la asociación profesional. En esa ley la burguesía hizo la declaración de que el estado quedaba al servicio de la ideología individualista y liberal y, en consecuencia, al de la clase social que la profesaba y defendía. Por lo tanto, todo acto que turbara el orden nuevo sería un crimen contra el orden jurídico (...) (De la Cueva, 2011, pág.202)

Con esta ley de nada servía las protestas, ni reclamaciones de la clase trabajadora para que se les permitiera asociarse y ayudarse mutuamente, en virtud de que la burguesía frente esta reclamación, trataba de disimular su explotación de la mano de obra, y aparentando generosidad para con la clase trabajadora, respondió que para ello el Estado ayudaría a los más necesitados a través de instituciones de beneficencia, sin comprometer y especificar como sería la ayuda a los más desprotegidos.

Con la emisión de la vigencia de la Ley Le Chapelier, la burguesía obtuvo un importante triunfo, al tener un mecanismo legal para impedir la asociación y organización de la clase trabajadora, profundizando más el descontento de la clase trabajadora, que cada día se convencían que el único mecanismo de reclamar y hacer respetar sus derechos, era la organización de la clase trabajadora.

Empero el liberalismo francés no se contentó con la Ley Le Chapelier, también consiguió que en el Código Penal de 1810 igual que en el Código Civil, en el problema de la prueba, se fuera contra el principio de la igualdad de los hombres ante la ley, y sancionó duramente la coalición y la huelga obreras. Así, lo señala De la Cueva, (2011) cuando señala que el art. 415 prescribía:

Toda coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso o la permanencia en el antes o después de una hora determinada, y en general, para suspender, impedir o encarecer el trabajo, si ha habido una tentativa o principio de ejecución, se castigará con prisión de uno a tres meses. Los jefes o promotores serán castigados con prisión de dos a cinco años.

Legislación que fue aplicada con suma rigurosidad por los tribunales de justicia, mientras estuvo vigencia, hasta que fuera derogada el 25 de mayo de 1864 por la Ley Ollivier que abolió el delito de asociación, que constituyó un triunfo para la clase trabajadora, al empezar a tener libertad, aunque sea de manera restringida, para la organización de los trabajadores.



De manera que entonces el Código Penal francés, también constituyó un instrumento al servicio de la clase empresarial burgués, en aquel tiempo.

El propósito de la dureza de esta ley anti obrera, era garantizar la mano de obra para la industria, y sancionar con severidad contra todos quienes pretendieran limitar la explotación laboral, calificándolos como grupos sediciosos, a todos quienes intentaban conformar asociaciones de trabajadores, porque los consideraban como perturbadores del orden público, de la paz social, persiguiéndolos y condenándolos penalmente, con sanciones pecuniarias y privativas de la libertad, por atentar contra el ejercicio y progreso de la industria y del trabajo.

Este comportamiento de la clase burgués y persecución a la organización de trabajadores, no se dio únicamente en Francia, sino también en otros países, que al decir de Mariano Recalde (2017), en Gran Bretaña, las Combinatios Acts de 1799 y 1800 declaraban ilegales todos los convenios celebrados por los trabajadores para obtener incremento de salarios o disminución de jornadas de trabajo y para ello era necesario el calificar como conspiraciones contra la libertad de comercio e industria, a todos quienes pretendían organizarse. También en estos casos el quebrantamiento de sus disposiciones daba lugar a la aplicación de sanciones penales (...). (págs.36 - 37).

La persecución a la organización de los trabajadores, por medio de las leyes antiobreras, también se replicó en varios otros países como Estados Unidos, Noruega, Suecia, Argentina; empero, ante la crueldad de la explotación de la mano de obra y las inclemencias laborales que cada día se acentuaba más en la conciencia de la clase trabajadora, ello no impidió que los trabajadores, aunque sea clandestinamente se reunieran para organizarse, inclusive bajo el nombre de otro tipo de asociaciones, como de socorro mutuo, hermandades o cualquier otra denominación, menos como organización sindical laboral, por las graves persecuciones que eran víctimas, la clase trabajadora.

Ante esta realidad, el único camino para conseguir el reconocimiento de los derechos de la clase trabajadora, constituía la agrupación y organización de los trabajadores, apareciendo así entonces el nacimiento del sindicalismo como la consecuencia natural y necesaria para la formación de la comunidad obrera, para la defensa de un interés general de los trabajadores, no únicamente de la época sino del futuro.

Surgieron así las comunidades obreras, luchando en primer lugar por la supresión de la figura delictiva de las asociaciones, luego conseguir el derecho de la coalición y de sindicalizarse, que se la consideraba en aquel tiempo a este tipo de organización, un objetivo

prioritario, para exigir el reconocimiento de los derechos como trabajadores, la negociación y contratación colectiva, lo que incuestionablemente no fue tan fácil, que inclusive obligó a tomar como medida de última instancia, a la figura de la huelga.

Estas pretensiones y aspiraciones de la clase obrera, para aquella época eran novísimas, por revolucionarias, y como toda intención de cambio, entraña una resistencia, no hizo más que llegar a agudizar la miseria de los trabajadores, y el trabajo en común, así como también la falta de credibilidad de las leyes que aparentemente protegían a los trabajadores, pero que no era más que el reflejo de la injusticia del régimen en que vivían, lo que obligaba cada más a unirse a la clase trabajadora para defensa de sus derechos, y ello contribuyó para que inclusive aparecieran en las fábricas de manera natural las asociaciones de trabajadores, como una institución necesaria, para tratar de consolidar la idea de justicia social.

Fue necesario largos tiempos de lucha constante, hasta que la clase trabajadora, consiguieron la abolición de las leyes persecutorias de la organización de trabajadores, y con ello el reconocimiento del sindicalismo como una institución social necesaria, ante la inequidad que produjo el liberalismo económico, de explotación laboral en esos tiempos.

Entonces al surgimiento del sindicalismo, nacen dos finalidades del mismo: 1) Una inmediata, que buscaba el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la vida en el presente; y, 2) la otra mediata, la creación de la República del Trabajo, que no era más que un idealismo de la clase trabajadora. De manera que el objetivo primordial del sindicalismo radica en la decisión de luchar por conseguir la tan anhelada justicia social para el trabajador, el reconocimiento y respeto de los derechos de los obreros, considerados como seres humanos, sujetos de derechos y obligaciones.

No cabe duda entonces que el sindicalismo nace como una necesidad de la clase obrera para la defensa de sus derechos, no únicamente individuales, sino colectivos, porque también deben proteger a los trabajadores, aunque no estén amparados al gremio sindical, basta que laboren para la misma parte empleadora.

Llegar hasta este escenario de reconocimiento de los derechos sindicales y la organización sindical, como es fácil comprender, no le fue tan sencillo, para la clase trabajadora conseguir sus objetivos, sino que fue necesario la organización, la lucha constante y permanente, con el sacrificio de muchas vidas humanas, hasta que se creó conciencia social y aparecieron los organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo, (en adelante OIT) que considerando más beneficioso reconocer los derechos de los

trabajadores, que continuar con los enfrentamientos, derramamiento de sangre y pérdidas de vidas humanas, lo que obligó a los organismos internacionales a tomar decisiones y recomendar a los Estados parte a reconocer los derechos laborales, en cada una de sus legislaciones.

Antecedentes estos que permitieron que los derechos laborales sean elevados al rango constitucional, sean reconocidos en cada una de las Constituciones de los Estados partes, y al estar consagrados en éstas, tengan la categoría de derechos constitucionales de observancia primordial y desarrollados también en las leyes orgánicas, ordinarias, en armonía plena con el texto Constitucional.

El reconocimiento de los derechos de la clase trabajadora, se dio en dos momentos: 1. El reconocimiento y prescripción en las leyes ordinarias; y, 2. La consagración de éstos en la Constitución, que fuera proclamado por primera vez en la Declaración de Derechos Sociales de México en 1917, que en los siguientes títulos de analizará.

### **Orígenes del derecho sindical en Ecuador**

Al haber sido conquistados lo que hoy es Ecuador, por los españoles el nacimiento y evolución del Derecho laboral como no podía ser de otra manera vino desde la península ibérica. Los gremios artesanales que existían en España, aparecen también en los pueblos descubiertos y conquistados, implantándose con la misma estructura y objetivos.

Para conocer el desarrollo del sindicalismo en Ecuador, es necesario referirnos aunque sea someramente al origen de esta forma de organización laboral; las razones por las que apareció esta institución gremial, en nuestro país, que no fue producto del apareamiento momentáneo y casual, sino el fruto de luchas permanentes, constancia y convicción firme en los ideales de la organización para defender los derechos de los trabajadores, hasta que lograron, lenta y progresivamente conseguir la consolidación de las organizaciones y reconocimiento por el poder del capital y el Estado.

Conforme se indicó anteriormente, el movimiento sindical ecuatoriano, sus orígenes ya como organizaciones, parten desde la época de la colonización española, evoluciona y se fortalece a lo largo de la vida republicana, con muchas vicisitudes y obstáculos, que al igual que en Inglaterra, Francia, y Alemania, ha tenido que desarrollar una permanente lucha frente al poder de la clase empleadora, dueña del capital, así como también contra el Estado, que siempre ha protegido a ésta; hasta conseguir su anhelada aspiración que los derechos laborales, sean consagrados, en la Constitución de la República y las leyes ordinarias y orgánicas. Claro

está ya no fueron las mismas condiciones que tuvo que soportar la clase trabajadora ecuatoriana, para conseguir su reconocimiento, debido a las condiciones y conciencia social que existía ya para ese momento, en los países europeos, que a través de la lucha y organización, ya habían conseguido el respeto y reconocimiento de los derechos de la clase trabajadora en aquel continente, lo que inspiraba a la clase trabajadora ecuatoriana, la necesidad y seguridad que tenían de la organización sindical, como mecanismo de defensa de los derechos de su clase, pues seguros estaban que la defensa de los derechos del trabajador, en forma personal, era minimizada y un fracaso. No por ello dejó de ser ardua y permanente, la lucha de la clase obrera, para la consecución del respeto a su dignidad, a sus condiciones laborales, que para conseguirlos también fue necesaria la lucha en las calles, el enfrentamiento contra el poder estatal, y la consecuente pérdida de vidas humanas.

Las largas jornadas de trabajo, la inestabilidad laboral, la insalubridad en los lugares de trabajo, los bajos salarios, el trato al trabajador, eran similares a los de la clase trabajadora que se dio en Europa.

En los tiempos de la independencia, se mantiene la situación económica y social de la última época de la colonia. En los últimos años del siglo XX junto a los gremios que aún subsistían como artesanales, aparecen nuevas formas de sociedades de tipo mutualistas, para la prestación de determinados servicios a los socios y así aparecen los círculos católicos obreros, con fines culturales y de ayuda a los asociados, círculos sin duda influenciados por la lucha por la organización sindical, que ya se había producido en Francia.

Las primeras organizaciones que aparecieron fueron eminentemente artesanales, talleres textiles, sociedades de tipo mutualista, para la prestación de determinados servicios, lo que es comprensible, en razón de la inexistencia de la industria en nuestro país.

En el siglo XIX en los inicios de la república, se consolidan sociedades de ayuda mutua como organizaciones de apoyo mutuo de la clase trabajadora (Robalino, 2006 pág. 65).

Posterior a la instauración del liberalismo con la revolución alfarista de 1895, inspirados en principios liberales y la búsqueda de la equidad social, se fortalece la lucha por la defensa de los derechos de los trabajadores, hasta tanto ignorados.

Entre los campesinos se dan coaliciones de organizaciones para luchar contra las inequidades sociales, y que dieron origen a los levantamientos, como el del 15 de noviembre de 1922, en la ciudad de Guayaquil, que despertó aún más la conciencia en la clase trabajadora

y marcó la necesidad de la organización de todos los obreros en el Ecuador, debido a la represión extrema del Gobierno de aquel entonces, lo que motivo y sembró conciencia en esta clase, que únicamente organizados podían reclamar sus derechos y ser escuchados, ya sea por el poder de turno o por la parte empleadora, y seguir el ejemplo de lucha sindical, que ya se había realizado en Europa.

La huelga del 15 de noviembre de 1922, desarrollada en la ciudad de Guayaquil, fue de muy rápida acogida, convocada los primeros días de noviembre y ya para el 13 de noviembre de aquel año, los manifestantes, se habían tomado la ciudad.

Tuvo como antecedente la crisis económica producto del descenso del precio internacional del cacao, principal producto de exportación de la costa ecuatoriana. Encarecimiento del costo de la vida por falta de divisas, la devaluación monetaria, y el exagerado retraso en el pago de los salarios a los trabajadores ferroviarios en la base de Durán, donde laboraban a esa fecha aproximadamente unos 1.250 trabajadores, debido al movimiento comercial de ese cantón, donde además operaba el aeropuerto de avionetas “El Condor”, los trenes que integraban la costa con la sierra; la navegación, con lanchas, canoas, barcos de gran calado, para el intercambio comercial.

El retraso de cinco meses de sueldos a la clase trabajadora, motivó las reuniones clasistas, con la amenaza de paralizar sus labores y toda la actividad comercial, quienes al no ser atendidos en sus reclamos, iniciaron la huelga, recibiendo el apoyo inclusive de empresarios contrarios al régimen del presidente José Luis Tamayo, electo para el período 1920-1924.

La huelga se agudizó a partir del 13 de noviembre de 1922, en que se paralizaron los servicios públicos como el de agua, luz, transporte público y los mercados. Así ya para el 14 de noviembre la paralización fue total y por la tarde de ese día aproximadamente unos treinta mil huelguistas encabezados por la FTRE (Federación de Trabajadores Regionales del Ecuador) llegaron a la Gobernación del Guayas y entregaron un manifiesto de peticiones, dándole el plazo de 24h00 al presidente José Luis Tamayo para que responda sobre sus propuestas, pero éste en lugar de atender el pliego de peticiones ordenó el reingreso en la ciudad de la Policía disponiéndole al General Barriga, Comandante de la Zona de Guayaquil, mediante telegrama que recupere la ciudad hasta el otro día seis de la tarde cueste lo que cueste.

El día 15 de noviembre de 1922, se dieron dos mítines de manifestaciones de los trabajadores de alrededor de unos 30.000, quienes en el segundo mitin, trataron de desarmar a la Policía y como siempre ha ocurrido infiltrados en las manifestaciones obreras, en la Avenida

9 de octubre, empezaron a saquear los negocios, por lo que la policía desató con las armas disparando primeramente al aire, luego a las personas, hasta que policías y militares tomaron el control de la ciudad luego de asesinar un sinnúmero de manifestantes que según historiadores aunque no han tenido criterio uniforme, pero sostienen que el número de personas muertas fluctuaba entre 90 a 900 los que fueron arrojados al río Guayas en tanto que otros sostienen que fueron enterrados en una fosa común del cementerio General de Guayaquil.

Fue este acontecimiento el que inspiró al poeta Guayaquileño: Joaquín Gallegos Lara, para escribir su extraordinaria obra literaria “Las Cruces sobre el agua” publicada en el año 1946.

Este levantamiento sangriento con pérdida de valiosas vidas, motivó aún más a la clase trabajadora ecuatoriana, conforme se indicó anteriormente, la necesidad de organizarse, para la defensa de sus derechos, porque consideraban que la lucha individual resultaba incapaz de obtener el reconocimiento de mejores días para la clase trabajadora.

Pese a que en 1937 se promulgó el primer Código Penal en el que tipificaban como delito las reuniones que se realizaren, cerca de establecimientos de trabajo o cerca del domicilio de los que dirigen el trabajo, con el objeto de forzar al alza de salarios o de atentar contra la libertad de los maestros o de los obreros, nació como primer central sindical la CEDOC en 1938, bajo el influjo de los católicos y posteriormente la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE) en 1944, nacida bajo el impulso de la tendencia socialista. A partir de ello se han formado un sinnúmero de sindicatos en Ecuador.

Con la influencia del derecho sindical en el ámbito internacional, se reconocieron los derechos laborales, ya sea en decretos o acuerdos, hasta que fueron recogidos por primera vez en la Constitución Política del Ecuador de 1929, cuando en el artículo 151.24, consagraba la libertad de asociación y agremiación. (Robalino-2006. Pág. 68), quien además anota:

La Constitución Política de 1945, también de corta vigencia, contiene ya artículos específicos sobre la economía y el trabajo y la Previsión Social, incorporando a la Declaración de Derechos, las normas fundamentales que regulan el trabajo entre los cuales, además de los principios de las Constituciones anteriores, la protección de los Contratos colectivos; irrenunciabilidad de los derechos del trabajador; el principio de que a trabajo igual corresponde salario igual, sin discrimen alguno; la protección del salario que se considera crédito privilegiado; la jornada de ocho horas y la semana de cuarenta y cuatro; jornada nocturna del menor duración y remunerada con recargo,

prohibición de trabajo nocturno de mujeres y menores, jornada de 6 horas en el subsuelo; reconocimiento del derecho sindical y de organización de los empleados públicos; el derecho a la huelga y al paro; prohibición del despido sin justa causa; protección a la madre trabajadora, estabilidad en el trabajo de la mujer grávida; participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa; derecho a la jubilación; la responsabilidad de aquel, en cuyo beneficio se realiza el trabajo, por el cumplimiento de las leyes sociales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario (...). (Robalino, 2006, pág.68)

Resulta importante resaltar que si bien la Constitución Política de 1946, recoge todos los preceptos laborales de la Constitución de 1945, en materia de contratos colectivos, como de los conflictos colectivos, paros, huelgas, con la excepción que los trabajadores de empresas e instituciones de servicios públicos, no podían declarar la huelga, sino de acuerdo a una reglamentación especial. Esta Constitución consagra el derecho sindical por igual a patronos y trabajadores, reconoce la libertad de sindicalización, cuando en el artículo 148, considerando al trabajo en sus diferentes formas como un deber social que goza de la especial protección de la ley, que debe asegurar al trabajador las condiciones mínimas de una existencia digna, en el literal c), prescribe:

- a. Los contratos colectivos están especialmente protegidos.
- b. Es nula toda estipulación que implique renuncia, disminución o alteración de cualquier derecho del trabajador.
- c. Reconoce y garantiza el derecho sindical de patronos y trabajadores para los fines de su actividad económico-social y el derecho de organización de los empleados públicos. (pág. 42)

Y aunque reconoce a los empleados públicos el derecho de asociación profesional, les prohíbe formar sindicatos, limitante que perdura hasta la actualidad.

La Constitución de 1967, recoge los preceptos constitucionales laborales y garantizando la libertad sindical, introduce un nuevo principio, por el cual la organización de las asociaciones, no requiere de ninguna autorización previa.

Fue la Constitución Política de 1978, aprobada mediante referéndum el 15 de enero de 1978, la que garantiza el derecho de asociación sindical de los trabajadores y empleadoras, los derechos de huelga y de paro.

La Constitución Política del Ecuador, aprobada por la Asamblea Constituyente, vigente desde el 10 de agosto de 1998, fue la que en forma precisa consagra la garantía de la organización de los trabajadores, cuando en su artículo 35.9, prescribe:

Se garantiza el derecho de organización de trabajadores y empleadores a su libre desenvolvimiento, sin autorización previa conforme a la ley. Para todos los efectos de las relaciones laborales, en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización. (pág. 13)

Finalmente la Constitución de la República del Ecuador vigente desde el 20 de octubre de 2008, es la que reconociendo los derechos laborales ya adquiridos por los trabajadores, incorpora al texto constitucional la protección de innovadores derechos protectores de la clase trabajadora, considerando el derecho a la libertad sindical (art. 326.7); estimula la creación de organización de trabajadores y empleadores,(art. 326.8); se garantiza la contratación colectiva entre trabajadores y empleadores reconoce el derecho de la clase trabajadora (art. 326.13); entre otros derechos innovadores de las personas trabajadoras a partir del Art. 327, al 333.

### **Análisis del sindicalismo en el contexto internacional**

Conforme se analizó anteriormente el sindicalismo aparece como consecuencia del desarrollo del capitalismo, el desarrollo de la Empresa, al apareamiento de las primeras fábricas en Inglaterra en la primera mitad del siglo XIX, se consolida con la expansión de las grandes empresas a finales de ese siglo y principios del XX, que para su crecimiento económico, como no podía ser de otra manera se basó en la explotación de la mano de obra de la clase trabajadora, a quienes se los obligaba a cubrir jornadas de más de 14 horas, explotación del trabajo infantil, salarios de miseria, inseguridad laboral por falta de medidas de prevención, ausencia de servicios públicos, que se reflejaba con mayor notoriedad en los barrios obreros de Manchester, Liverpool o Glasgow, donde existían las Empresas Inglesas. Las condiciones de explotación e insalubridad para los trabajadores eran tan marcadas que reflejó en la esperanza de vida de los trabajadores, se situase en torno a los 26 años en 1840, debido a la inmisericorde explotación laboral, la mala alimentación, carencia de servicios de salud y lugares insalubres.

La explotación laboral irracional, prolongadas jornadas de trabajo, explotación infantil, mujeres mal remuneradas, fábricas insalubres, hacinamiento, despidos sin indemnización, miseria, etc., fueron los insumos para que la clase trabajadora viera como único medio de defensa de su clase la organización en asociaciones para protegerse mutuamente en caso de enfermedad, e imprevistos, apareciendo entonces, las primeras asociaciones obreras, gérmenes



de los sindicatos, que tomaron entonces en primer momento la figura de sociedades de socorro mutuo, para atender a trabajadores enfermos o heridos y a sus familias, cooperativas de consumo o de vivienda, o incluso funerarias para enterrar dignamente a sus compañeros, además de otras iniciativas solidarias para enfrentar la pobreza.

Los primeros sindicatos se distribuían por oficios, pero rápidamente se fueron agrupando hasta formar grandes sindicatos nacionales e internacionales en la segunda mitad del siglo XIX, consiguiendo su legalización en la mayoría de los países occidentales y convirtiéndose en actores poderosos a principios del nuevo siglo.

Ni siquiera las leyes anti obreras analizadas anteriormente, pudieron detener la lucha firme y decidida de la clase trabajadora por conseguir el reconocimiento de sus derechos, que ante el crecimiento de las organizaciones de trabajadores, paulatinamente empezaron a derogarse.

Así para Recalde, (2017) al referirse al desarrollo del sindicalismo en el contexto internacional, establece los periodos en cómo se llevó a cabo el sindicalismo, al sostener que:

En 1824 Gran Bretaña deroga las leyes sobre coaliciones y, en los años siguientes, se insistió en la consideración no delictiva del sindicalismo, aunque se crearon otros tipos delictivos dirigidos específicamente contra determinadas acciones sindicales. En 1864 Francia hace lo propio, eliminando los delitos de coalición y de huelga del Código Penal. En 1866 se deroga la ley en Bélgica, en 1869 en Alemania del Norte y luego en Austria (1870), Holanda (1872) e Italia (1890). De todas formas, en estos países no se derogaron los delitos de atentado contra la libertad de trabajo e industria. En Estados Unidos se admitió la licitud de los sindicatos mediante una jurisprudencia de 1842 con la sentencia del Tribunal Supremo de Massachussets Commonwealth versus Hunt. Acto seguido los jueces norteamericanos utilizaron como técnicas antisindicales las injunctions o interdictos contra las huelgas y demás acciones colectivas de los trabajadores (...). (págs.38 - 39)

Con estos cambios en las legislaciones y al dejar de ser prohibida las organizaciones sindicales, surgieron con libertad las asociaciones obreras, empero los acuerdos colectivos que se celebraban como era entendible de esperarse éstos no tenían una garantía jurídica, pues no eran reconocidas ni podían ejecutarse judicialmente, a lo más lo que tenían eran efectos en el régimen general de los contratos civiles.

El mismo autor antes citado, señala que fue en Gran Bretaña donde por primera vez desaparece el carácter delictivo a las organizaciones obreras y se las califica como entidades civilmente lícitas, cuyos acuerdos específicamente sindicales no pueden ser anulados por los jueces, aunque tampoco amparados por ellos (...). (Recalde, 2017, pág. 42)

Por otro lado, Isabel Robalino, en su obra Manual de Derecho del Trabajo, señala que: “fue en Inglaterra donde primeramente se reconocieron los sindicatos-trade unions en 1824” (Robalino, 2006, pág.43) y que luego lo hicieron otros países del continente europeo, como Alemania, entre otros. Adicionando además que: “En Francia se reconoció el derecho de coalición que implícitamente traía consigo la libertad de asociación y huelga, conquistas obreras que quedaron suprimidas con el advenimiento de Luis Napoleón Bonaparte posteriormente en España, Bélgica entre otros. (...) (pág. 44),

En 1848, Marx y Engels escriben el Manifiesto Comunista, que en Alemania no se conoció sino a partir de 1864. En este mismo año se crea en Londres la Primera Internacional y Marx prepara el proyecto de Estatutos para el Congreso de Ginebra en 1866. Se celebran varios congresos en Europa y la Internacional cambia de domicilio a Nueva York, después del enfrentamiento con los anarquistas en el Congreso de la Haya de 1872. Termina en el Congreso de Filadelfia de 1876, que declara disuelto el Consejo General de la Asociación Internacional de Trabajadores.

La misma autora señala que la Segunda Internacional se establecerá más tarde en París, en 1869, en su primer congreso, con la asistencia de 16 países, donde se dio mayor énfasis a los problemas concretos del proletariado, antes que a los programas políticos. Y se definieron las principales reivindicaciones y posterior a esta, se han celebrado varios congresos en el siglo XIX hasta la Primera Guerra Mundial, cuando se disuelve. (pág. 45)

Al eliminarse las prohibiciones de asociación de trabajadores y surgir la libertad de coalición, en “. (Alemania el sindicalismo se desarrolla a través de la contratación colectiva (tarifvertrag). El primer contrato colectivo de importancia se celebra en 1873”. (Robalino, 2006, pág.46)

La misma autora señala, que en Francia crecen las diversas federaciones de trabajadores en los últimos veinte años del siglo XIX. En 1882, la Federación de Trabajadores Socialistas; en 1886, la Federación Nacional de Sindicatos y Grupos corporativos; en 1892, la Federación de Bolsas de Trabajo; y, en 1815, la Confederación General del Trabajo (C.G.T). En 1884 se reconoció el derecho de asociación y la personalidad jurídica de los sindicatos. Se derogó la

Ley Chapelier y el Código Penal en cuanto se opongan a dicha Ley (Ley Waldeck-Rousseau). En 1914 pueden señalarse, en la misma dirección de desarrollo, del derecho colectivo, los proyectos de ley sobre la contratación colectiva en Francia y, también, en Suecia. En Suiza, desde 1911, en el Código de Obligaciones, se estableció la pertinencia del contrato colectivo. (Robalino, 2006, pág. 46)

La lucha por la consagración del sindicalismo en la Constitución y la ley, no se detuvo, hasta que se cristaliza tan anhelado propósito cuando en la constitución mexicana de Querétaro, en 1917, se reconoce por primera vez:

(...) (el derecho de asociarse en defensa de los intereses tanto de trabajadores como de empresarios. Le sigue la constitución alemana de Weimar, en 1919, año coincidente con la creación de la Organización Internacional del Trabajo que universalizó el concepto de que la libertad sindical es un bien jurídico esencial que debe tutelarse en todas las naciones (...). Lo señala la misma autora. (pág. 44).

En Estados Unidos a partir de 1935 se dicta, la ley Wagner que serviría de antecedente al resto de las legislaciones protectoras de la actividad sindical.

Como expresión de la consolidación de la organización sindical en el contexto internacional, se crea la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) con fecha 7 de diciembre de 1949. Luego la Confederación Mundial del Trabajo, con fecha 19 de junio de 1920; y, el primero de noviembre de 2006 se crea la Confederación Sindical Internacional (CSI) a partir de la fusión de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT).

De manera que la persistencia de los trabajadores por conseguir el sindicalismo, en el contexto internacional, ha sido permanente, y ardua que únicamente la perseverancia de la clase trabajadora por conseguir un mecanismo de defensa de sus conculcados derechos, motivaron a los obreros a soportar, y enfrentarse a las fuerzas del poder, que con leyes punitivas trataron de impedir la organización sindical; empero nada detuvo a los trabajadores, hasta conseguir su ideal de organizadamente defender sus derechos laborales; la dignidad como seres humanos; las mejoras salariales; la jornada laboral; condiciones dignas de trabajo, consolidándose estas aspiraciones cuando consiguieron que sus derechos no queden en simples organizaciones de amigos, sino como un gremio reconocido en la constitución de los países y en sus legislaciones, siendo así que ya para el año 1921 los sindicatos europeos contaban con 46 millones de trabajadores, los mismos que han obtenido importantes conquistas, con el apoyo

principalmente de la Unión Soviética, que ofrecía a los trabajadores de todo el mundo una real alternativa frente al capitalismo, lo que incuestionablemente obligó a los gobiernos occidentales a ser más prudentes, a efecto de evitar los levantamientos obreros en cada uno de sus países.

### **Los sindicatos**

Son la asociación de trabajadores o patronos, de una misma profesión, arte, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios similares o conexos, que se unen para la defensa de sus intereses comunes. Refiriéndose a éstos Guillermo Cabanellas en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, dice:

La raíz idiomática de sindicato derivado de síndico y de su equivalencia latina *syndicus*, se encuentra en el griego *síndicos*, vocablo compuesto de otros dos, que significa con justicia. En Derecho Laboral, toda organización o asociación profesional compuesto o integrada por personas, que ejerciendo oficio o profesión iguales, u oficios profesionales similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que así se comparten. Cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato. Por antonomasia, la asociación profesional de trabajadores; aunque desde ahora deba dejarse claramente establecido que el sindicato no es exclusivo de los trabajadores, sino que los hay también patronales, y mixtos de empleados u obreros y empresarios, conjuntamente. En lo agrícola o agrario, conjunto de productores organizados; ya sea para riesgos, establecer cooperativas de producción, organizar la venta, estimular la selección en las especies y otros puntos de interés colectivo dentro de un régimen de amplia cooperación y aún cooperativismo. (Cabanellas, 2006, pág. 488).

En el Derecho Laboral, por sindicato se entiende toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficio o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio o protección de los intereses que les son comunes. Cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros puede llamarse sindicato (Alcalá-Zamora & Cabanellas, 1976). Es básicamente un instrumento y un medio de poder colectivo para controlar las condiciones de empleo. Se trata, pues, de una organización que por medio de la acción y del derecho colectivo trata de compensar la asimetría de los individuos frente al

contrato de trabajo. El sindicalismo no limita su acción solo al seno de la empresa; también actúa fuera, se coordina con los trabajadores de otras empresas y actúa en el territorio. Por consiguiente, ejerce prescripción sobre otras organizaciones e instituciones sociales, (Blanch,2003), lo señala la Enciclopedia de Derecho Laboral Ecuatoriano (Guevara &Ortega, pág. 411-412)

Se puede decir entonces que sindicato es una organización o asociación profesional o no de personas que, ejerciendo la misma actividad, arte u oficio, se unen para la defensa de sus intereses comunes.

### ***Libertad sindical***

El derecho a la libertad sindical, se encuentra consagrada en la Constitución de la República, en el artículo 326.7, que prescribe:

Se garantiza el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores. (Constitución de la República, 2008, pág. 57)

Este derecho no es que únicamente se encuentra consagrado en la Carta Magna, sino también en la declaración Universal de Derechos Humanos, cuando en el artículo 20, dispone: “1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. 2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación”.

De igual forma el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en su artículo 22, dispone:

1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.
2. El ejercicio de tal derecho solo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

Así también la Convención Americana sobre Derechos Humano (Pacto de San José), en su artículo 16, establece:

Derecho de Asociación: 1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole. 2. El ejercicio de tal derecho solo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden público o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. 3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aún la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

Derecho de libertad sindical que ha sido recogido en la legislación ecuatoriana en el artículo 440 del Código del Trabajo, que establece, en lo principal que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones y las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores, facultando que todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato, y para asegurar su vigencia, se dispone que estas organizaciones, no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento oral establecido en el Código del Trabajo (...). Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores estos deberán acreditar su personería. Contemplando que cuando un empleador o empresa tuvieren varias agencias o sucursales, los trabajadores que cada una de ellas, pueden constituir sindicato o asociación profesional. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en relación con cada una de tales agencias o sucursales. (Código del Trabajo, 2023, pág. 117)

Entonces la libertad de asociación, que goza de protección del Estado ecuatoriano, siempre y cuando persiga los fines que se encuentran previstos en el artículo 441 del Código del Trabajo, esto es la capacitación profesional; la cultura y educación de carácter general, correspondiente a la rama del trabajo; y, el apoyo mutuo, mediante la formación de

cooperativas y cajas de ahorro; el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.

### ***De la Constitución de los sindicatos***

Para constituirse un sindicato se requiere de la concurrencia mínima de 30 personas, al tratarse de trabajadores o de tres al tratarse de empleadores, debiendo cumplir los requisitos que prescribió el artículo 443 del Código del Trabajo, que prescribe:

Requisitos para la constitución de asociaciones profesionales o sindicatos.- Para los efectos contemplados en el artículo anterior los fundadores, en número no menor de treinta al tratarse de trabajadores, o de tres al tratarse de empleadores, deben remitir al Ministerio de Trabajo y Empleo, en papel simple, los siguientes documentos:

1. Copia del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes. Los que no supieren firmar dejarán impresa la huella digital;
2. Dos copias del acta determinada en el ordinal anterior, autenticadas por el secretario de la directiva provisional;
3. Tres ejemplares de los estatutos del sindicato o asociación profesional, autenticados asimismo por el secretario de la directiva provisional, con determinación de las sesiones en que se los haya discutido y aprobado;
4. Nómina de la directiva provisional, por duplicado, con indicación de la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro del trabajo y domicilio de cada uno de ellos; y,
5. Nómina de todos los que se hubieren incorporado al sindicato, asociación profesional o comité de empresa, con posterioridad a la asamblea general reunida para constituirlos, con especificación del lugar de su residencia, la profesión, oficio o especialidad y el lugar de trabajo de los integrantes. (Código del Trabajo, 2023, pág. 118)

Recibida la documentación en el Ministerio de Trabajo y Empleo en el plazo máximo de treinta días, ordenará el registro del nombre y características del sindicato o asociación en el libro correspondiente de la Dirección Regional del Trabajo, con la particularidad que si en el plazo antes señalado no hubiere registrado el nombre del sindicato ipso juri quedará reconocida la personería jurídica del sindicato o asociación profesional, por así disponerlo el artículo 444 *ibídem*.

Si los estatutos tuvieren disposiciones contrarias a la Constitución de la República o a las leyes, el Ministerio de Trabajo y Empleo, negará su registro, comunicando a la asociación profesional o sindicato, las razones en que se funda la negativa, para que corrija las deficiencias.

Las asociaciones profesionales o sindicatos gozan de personería jurídica por el hecho de constituirse conforme a la ley y constar inscritos en el registro que para el efecto llevará la Dirección Regional del Trabajo, conforme lo determina el artículo 442 del Código del Trabajo.

## **Legislación Comparada**

### **En Argentina**

La Constitución Argentina al referirse al derecho del trabajo, en su artículo 14, consagra:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo, vital móvil, igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y la relacionada con la estabilidad de su empleo. El estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna. (Constitución de la Nación Argentina, 1994)

La Ley Nro. 23551, ha recogido la forma asociativa que han adoptado las organizaciones sindicales: Así el artículo 10 repite la clasificación que efectuaba la Ley: 14455 en tres formas asociativas: asociaciones de trabajadores de una misma actividad o actividades



afines (verticales), de un mismo oficio, profesión o categoría (horizontales), aunque se desempeñen en actividades distintas, y de una misma empresa. (Recalde, 2017, pág. 182)

De manera que, mientras en Ecuador tenemos dos formas de organización de sindicatos, los que se conforman en el sector privado, por el que su contrato colectivo debe celebrarse con el comité de empresa y de no existir éste, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa; y, los que se celebran con las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, que su contrato colectivo debe celebrarse con el comité central único, conformado con más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores, según lo dispone el artículo 221 del Código del Trabajo.

En cambio, en Argentina existen tres clases de sindicatos, esto es: 1. Asociaciones de trabajadores de una misma actividad, conocidos también como sindicatos verticales; 2. Las asociaciones de un mismo oficio, profesión o categoría, o conocidos también como sindicatos horizontales; y, los sindicatos de una misma empresa. Así como también otros tratadistas los clasifican en dos formas principales de organización: las llamadas Uniones y las federaciones, que pueden ser tanto nacionales o provinciales. Así las uniones son sindicatos con jurisdicción directa en todo el territorio en que actúan.

## **En Colombia**

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 25, prescribe: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. (Constitución Política de Colombia)

En tanto que en el artículo 39 de la misma Constitución, dispone:

Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de

asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública. (Constitución Política de Colombia, 1991)

Existen sindicatos del sector privado como del público. Los del sector público conformado por los empleados con la finalidad de defender y promocionar los intereses grupales económicos; y, los sindicatos de profesionales, relacionados con su actividad.

De estas dos formas de sindicatos, se conforman cuatro tipos de sindicatos: a) El de empresa, conformado por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades, los que prestan sus servicios para una misma empresa; b) De la industria o por rama de actividad económica, conformado por empleados que prestan sus servicios en empresas distintas, sin embargo estas se encuentran dentro de la misma industria; c) Gremiales, conformado por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; d) Otros oficios, conformado por empleados de profesiones diversas.

Por otro lado, los sindicatos están divididos según su estructura, en sindicatos de primer grado; de segundo grado las federaciones; y, de tercer grado las confederaciones.

### **En Alemania**

La Ley Fundamental de la República de Alemania, al referirse a la libertad de asociación en su artículo 9, prescribe:

Todos los alemanes tienen el derecho de crear asociaciones y sociedades. (2) Están prohibidas las asociaciones cuyos fines o cuya actividad sean contrarios a las leyes penales o que estén dirigidas contra el orden constitucional o contra la idea del entendimiento entre los pueblos. (3) Se garantiza a toda persona y a todas las profesiones el derecho de fundar asociaciones para mantener y fomentar las condiciones económicas y de trabajo. Los convenios que restrinjan o tiendan a obstaculizar este derecho serán nulos, e ilegales las medidas que se adopten con este fin. Las medidas que se adopten según los artículos 12a, 35 apartado 2 y 3, 87a apartado 4 y 91 no podrán dirigirse contra los conflictos laborales organizados por asociaciones en el sentido de la primera frase del presente apartado con el fin de mantener y fomentar las condiciones económicas y de trabajo. (Ley Fundamental de la República de Alemania, 2022,pág. 19)

Siendo Alemania uno de los países donde también apareció y creció el sindicalismo a la par con Inglaterra, la clase trabajadora, tiene la garantía sindical, reconocido también en la constitución de la República, siendo su lema principal La Unión hace la fuerza.

Al igual que en Ecuador, el fin primordial de la organización sindical es la defensa de los intereses de la clase trabajadora, con la diferencia que en este país la organización sindical, también ampara a los empleados y funcionarios.

Su principal organización sindical es la Confederación Alemana de Sindicatos, (Deutscher Gewerkschaftsbund en abreviaturas DGB) que agrupa a ocho sindicatos sectoriales, en el siguiente orden:

Sindicato Unido de Servicios; Sindicato Industrial del Metal; sindicato industrial de agricultura y medio ambiente; sindicato industrial de minería; sindicato de educación; sindicato de hotelería alimenticia; sindicato de la policía; sindicato de trabajadores ferroviarios de Alemania.

Cuenta con 47 confederaciones o centrales obreras, 532 federaciones y 2.768 organizaciones sindicales, que concentran a más de un millón novecientos cuatro mil trabajadores.

La diferencia con Ecuador, es que en Alemania, la clase sindical se encuentra agrupada por sectores de actividad, lo que ha permitido una mejor organización de la clase trabajadora y más unidad en la defensa de los derechos de un sector determinado de actividad laboral. Lo que no ocurre en Ecuador, que únicamente tenemos dos clases de sindicatos de trabajadores, el de sindicatos de trabajadores del sector público y los del sector privado.

## **En Inglaterra**

La Carta Magna 1297 de Reino Unido, al abordar la libertad de reunión y de asociación, en su artículo 11, prescribe:

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación con otros, incluido el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.
2. No se impondrán restricciones al ejercicio de estos derechos que las prescritas por la ley y sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o pública, para la prevención de disturbios o delitos, para la protección de la salud o la moral o para la protección de la derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones lícitas al ejercicio de estos derechos por parte de los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

Conforme se analizó anteriormente, Inglaterra, por ser unos de los principales países donde surgió la industrialización, también fue donde apareció la organización sindical, durante la Revolución Industrial (1760-1840), cuyo objetivo y finalidad específica, fue la defensa de los derechos de los trabajadores, buscar mejores condiciones de vida, proteger los riesgos de trabajo, mejorar las condiciones insalubres de las actividades laborales y evitar las largas jornadas de esfuerzo físico.

La primera asociación de obreros, que se lo puede ya denominar como un sindicato fue el Trade Union Congress (TUC), el mismo que persiste hasta la actualidad con más de seis millones de afiliados.

Existe 47 confederaciones o centrales obreras; 532 federaciones y 2.768 organizaciones sindicales.

Según Wikipedia, en Inglaterra, por la amplitud de la representación sindical existen 5 formas de organización sindical, de mayor a menor:

- Centrales: agrupan a los trabajadores de todos los sectores;
- Sindicatos por rama o ramo de industria: agrupan a los trabajadores de todo un sector o un subsector de la economía (del sector metalúrgico, del sector financiero, del sector comercial, del sector de la construcción, etc.);
- Sindicatos de oficio: agrupan a trabajadores de un mismo oficio (albañiles, carpinteros, pilotos de avión, actores, docentes, panaderos, etc.);
- Sindicatos de empresa: agrupan trabajadores de una empresa o grupo empresario (sindicato de Walmart, sindicato de Carrefour, sindicato de Skanska, etc.);
- Sindicatos de planta o tienda: agrupan solamente a trabajadores de una fábrica, planta o tienda de una empresa o grupo empresario (Sitrac, Sitram, etc.).

### **De los Contratos Colectivos**

Para poder comprender lo que es el contrato colectivo, es necesario determinar que es un contrato, para luego recurrir a varios tratadistas, para entender como lo definen a la referida institución jurídica y poder concluir con una postura propia de lo es el contrato colectivo.

De acuerdo al Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas, el contrato es:

Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa. Institución jurídica que en torno a cada contrato, convertido en realidad por voluntades concordes, surge por los preceptos imperativos o supletorios que el legislador establece, singularmente en los contratos nominados y por las acciones procesales que competen en su caso...En el lenguaje corriente se emplean como sinónimos de contratos otros dos términos: acto jurídico y convención; pero en el lenguaje del Derecho, cada una de esas palabras posee, o debería poseer, un sentido técnico preciso. 1. El acto jurídico es toda manifestación de voluntad que tenga por fin producir un efecto jurídico, modificar una situación jurídica. Esa manifestación de voluntad es unas veces unilateral (por ejemplo, el testamento); existe entonces un acto unilateral; otras veces consiste en un acuerdo; entonces hay convención. 2.- La convención es, pues, una categoría particular de actos jurídicos. Aubry Rau la definieron como “un acuerdo de dos o más voluntades sobre un objeto de interés jurídico”; es decir, un acuerdo que tenga por objeto modificar una situación jurídica: crear, extinguir o modificar un derecho. 3. El contrato es una convención generadora de derecho. El contrato es por consiguiente, una especie particular de convención. (Cabanellas, 2006, pág. 386)

El Código Civil ecuatoriano, al referirse a los contratos, señala en su artículo 1454 “Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas” (Código Civil, 2023, pág. 204). Empero debemos considerar que para que una persona se pueda obligar a otra por un acto o declaración, debe cumplir los requisitos previstos en el artículo 1461 del Código Sustantivo Civil, esto es que sea legalmente capaz, que consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio; que recaiga sobre un objeto lícito y que tenga una causa lícita, esto quiere decir que ese consentimiento que exige la ley, no adolezca de error, fuerza o dolo.

Analizado que queda lo que es un contrato dentro del ámbito del derecho civil, es oportuno referirse a lo que es un contrato colectivo, en el ámbito laboral, para advertir la diferencia que existe entre estas dos instituciones jurídicas. Así para Guevara & Ortega (2019) en la Enciclopedia de Derecho Laboral ecuatoriano, lo define como:

Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o grupo de patronos, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de

trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos. (págs. 96-97)

En tanto que el Dr. Julio César Trujillo, en su obra Derecho del Trabajo, al contrato colectivo, lo entiende, como un convenio entre un sindicato de trabajadores, legalmente constituido, y uno o más empresarios, organizados o no en gremios profesionales, en el que se fijan las condiciones y reglas que han de regir las relaciones de trabajo de la empresa o empresas que son parte del contrato colectivo con sus trabajadores; así como las relaciones del sindicato o sindicatos con el empleador o empleadores. (pág. 89)

Así también el maestro Rivadeneira H, (2010) en su obra La Contratación Colectiva, señala que: “es un híbrido con alma de ley y cuerpo de contrato” o una norma de origen contractual según al decir de Manuel Olea Alonso” (pág.13). Sin embargo, en Ecuador la definición de contrato colectivo, se encuentra incorporado en una norma legal, como lo es la prescrita en el artículo 220 del Código del Trabajo, que prescribe:

Contrato colectivo.- (Reformado por el Art. 36 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto. El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados. (Código de Trabajo, 2015, pág. 70)

En términos propios diría que el contrato colectivo es el acuerdo o convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras, con una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con la finalidad de elevar a la categoría de ley acuerdos entre las partes y establecer las condiciones, sobre las cuales han de celebrarse en lo posterior, los contratos individuales de trabajo, entre el mismo empleador y los trabajadores, cuyas normas contenidas en el pacto colectivo son de cumplimiento obligatorio entre las partes, y determina a quienes protege por mandato de la ley el contrato colectivo.

## **Análisis de contratos colectivos en Ecuador**

Para la celebración de los contratos colectivos en el sector privado, se lo hace con el comité de empresa y de no existir éste se lo debe hacer con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuenta con más del cincuenta por ciento de trabajadores de la Empresa.

En tanto que en las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, sin que sus representantes puedan exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes deben justificar la voluntad mayoritaria con el respectivo documento, por así disponerlo el artículo 221 del Código del Trabajo.

La asociación de trabajadores facultados por la ley, deberán presentar ante el inspector del trabajo respectivo el proyecto de contrato colectivo de trabajo, quien dispondrá se notifique al empleador o a su representante, en el término de cuarenta y ocho horas y transcurrido el plazo de quince días a partir de la notificación, las partes deberán iniciar las negociaciones que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que las partes de común acuerdo modifiquen este plazo.

Para la celebración de los contratos colectivos con el sector público, se debe obligatoriamente observarse lo establecido en los mandatos constituyentes 2, 4 y 8 y sus respectivos reglamentos, esto es los techos máximos determinados en estos mandatos, así como la prohibición de los privilegios, tales como el pago por despido intempestivo cuyas cuantías sobrepasen los límites establecidos en el Mandato Constituyente número 4, el pago de los beneficios sociales como décima tercera, décima cuarta remuneración y vacaciones superiores a los determinados en el Código del Trabajo y las demás indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores en general que obligatoriamente deben calcularse observando el artículo 8 del mandato constituyente 2.

En síntesis, para la celebración de los contratos colectivos con el sector público, debe respetarse los límites establecidos en los Mandatos Constituyentes número 2, 4 y 8, que no es más la prohibición de estipularse cláusulas que contenga privilegios para los trabajadores en general, así como para los dirigentes sindicales, lo que es beneficioso tanto para los trabajadores, como para la parte empleadora, por la claridad en la determinación de las conquistas laborales, que no deben estipularse los privilegios que en el pasado existía, que

desnaturalizaba el fin de la contratación colectiva, creando privilegios para determinados sectores laborales, y que a más de ello constituía un atentado a la economía de los ecuatorianos, que impávidos veían como se concedían indemnizaciones exageradas a trabajadores como los del sector petrolero, sector de telecomunicaciones, empresas eléctricas, Consejos Provinciales, entre otras instituciones, por lo establecido en las contrataciones colectivas, que al no establecer límites o techos en las liquidaciones o indemnizaciones laborales, permitieron inequidades e injusticia social en la clase trabajadora ecuatoriana.

Por mandato del artículo 239 del Código del Trabajo, los contratos colectivos en Ecuador, su duración puede celebrarse, por tiempo indefinido y por tiempo fijo. Aunque también puede celebrarse por tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada,

Por regla general el contrato colectivo de trabajo rige como ley para las partes contratantes, para el futuro, esto es para lo venidero, lo que guarda armonía con el artículo 7 inciso primero del Código Civil, que prescribe que “La ley no dispone sino para lo venidero: no tiene efecto retroactivo; y en conflicto de una ley posterior con otra anterior, se observarán las reglas siguientes:...”. (Código Civil, 2023) Esto es las determinadas en dicha disposición legal. Duración que naturalmente es hasta el tiempo de su vigencia establecida, con la particularidad general que estos contratos siempre deberán tener un efecto retroactivo, salvo estipulación en contrario.

Celebrado el contrato colectivo de trabajo, entran a regir todas las conquistas establecidas entre las partes empleadora y trabajadora en las relaciones laborales desde la fecha de su celebración, lo que también modificarán las condiciones para la celebración de los contratos individuales de trabajo que tengan celebrados o que se celebren en lo posterior entre empleadores y trabajadores de la Empresa, naturalmente en todo cuanto sea lo más favorable para el trabajador, por principio general del Derecho Laboral.

Como ejemplo si se estipula en el contrato colectivo que el salario para sus trabajadores a partir de enero de 2023, será de \$ 450.00, aunque el contrato colectivo se haya firmado en el mes de mayo de aquel año, tendrá su efecto retroactivo y se deberá cancelar dicho salario, desde enero del indicado año. Indudablemente salvo condición o cláusula que estipule lo contrario.

Sobre la vigencia de un contrato colectivo a tiempo fijo, no entraña dificultad habida cuenta que llegada la fecha hasta cuando las partes acordaron que tenga duración el contrato, dejará entonces de regir también los beneficios sobre los contratos individuales de trabajo, que se celebren en lo posterior. De ahí entonces que surge la interrogante: ¿los derechos adquiridos



por los trabajadores sindicalizados, durante la vigencia de las contrataciones colectivas, ipso juri terminan a la fecha de vencimiento del contrato colectivo?.

Es ahí entonces donde aparece la vulneración de los derechos de los trabajadores, y una incongruencia en la interpretación de los derechos laborales, pues como todo derecho, debe tener una fecha de inicio de su vigencia y una fecha en la que prescribe el derecho del trabajador para proponer la acción reclamando lo que por mandato de la ley o acuerdo de voluntades se ha adquirido; aquello debe guardar armonía con la prescripción de los derechos laborales y que han constituido los motivos entre otras razones para realizar el análisis jurídico y constitucional de este trabajo.

Se debe advertir que una cosa es la fecha de terminación de la vigencia del contrato colectivo, que incuestionablemente será la acordada entre las partes y otra muy diferente es el tiempo en que prescribe el derecho para proponer la acción reclamando el derecho que tenía el trabajador y constante en el contrato colectivo. Es el decurso del tiempo en no ejercer un derecho que se lo tuvo adquirido, que le termina la posibilidad de reclamar y tener éxito en su pretensión. Refiriéndose a la prescripción de las acciones, Guillermo Cabanellas, señala:

Prescripción de acciones. Caducidad de los derechos en cuanto a su eficacia procesal, por haber dejado transcurrir determinado tiempo sin ejercer o demandarlos. Constituye en verdad la prescripción extintiva, si bien algunos, al tratar de las acciones, se concretan, como se efectuará aquí, a señalar los plazos legales que tornan ineficaz la acción entablada luego de transcurrir cierto lapso desde la posibilidad de efectuarlo. Esto no quiere decir que haya de rechazarse de plano la pretensión deducida cuando ya ha caducado, sino que el demandado será absuelto sin más que oponer la excepción de prescripción, que lo revela de otras justificaciones y pruebas. (Cabanellas, 2006, pág. 422)

Los contratos colectivos a tiempo indefinido, se entiende aquellos que tiene una fecha de inicio y las partes acuerdan que el mismo no tenga fecha de vencimiento. Abordando esta figura jurídica, la Enciclopedia de Derecho Laboral ecuatoriano, señala:

El contrato indefinido se caracteriza por no establecer fecha para su vencimiento, en virtud de ello, su regularización en la normativa ecuatoriana, responde a la idea de efectivizar el principio de estabilidad laboral, el mismo que le da el carácter de permanente a la relación obrero-patronal, originando con ello certeza en el trabajador de no ser despedido a menos que exista causa justificada para ello, es decir que, este

contrato cumple con una doble función, por un lado regula las relaciones laborales; y, por otro, proporciona al trabajador seguridad jurídica, permitiéndole realizar proyecciones o planes futuros. (Guevara & Ortega, 2019, pág. 118).

Se puede decir entonces que este tipo de contrato, tendría como característica de favorabilidad a la clase trabajadora, por cuanto preservaría la estabilidad de los trabajadores sindicalizados o no, y protegidos por mandato constitucional previsto en el artículo 326.13 de la Constitución de la República, siendo beneficioso porque así se evitaría en forma consecutiva la revisión permanente del nuevo contrato colectivo, siendo necesaria únicamente en ciertos aspectos o cláusulas estrictamente convenientes para las partes, evitando así largos trámites administrativos y un ahorro de tiempo en discusiones sobre la totalidad del contrato colectivo.

Indudablemente que, en todo contrato colectivo, debe establecerse las causas por las que se pueden dar por terminados los contratos colectivos, que entre otras debe ser por las causas previstas en el pacto colectivo, por acuerdo de las partes; por la conclusión de la obra o proyecto; por muerte del empleador o extinción de la persona jurídica empleadora; por caso fortuito o fuerza mayor, entre otras causales que las partes acuerde.

### **Principios del Derecho Laboral: Aspectos generales**

Para analizar estos principios, es menester comprender que son los principios constitucionales para luego determinar que son los principios en que se sustenta el derecho del trabajo.

Los principios constitucionales son el conjunto de valores, creencias, normas que orientan y regulan la vida de la organización. Son el soporte de la visión, la misión, la estrategia y los objetivos estratégicos.

Se puede decir que los principios constitucionales o fundamentales, son aquellas prescripciones que contienen directrices generales que delimitan el alcance axiológico y político de un determinado orden jurídico. Son preceptos con valor normativo y fuerza vinculante, cuya eficacia y aplicabilidad está supeditada a un desarrollo normativo complementario.

En tanto que el principio básico y específico del Derecho Laboral, es la protección de la parte más vulnerable de la relación laboral, esto es el trabajador o el empleado.

El jurista Julio César Trujillo, en su obra Derecho del Trabajo, al referirse a los principios del Derecho Laboral, señala:

Los principios del Derecho del Trabajo son tanto fundamentos racionales, como enunciados éticos en que se sustentan sus instituciones y sus normas. Por lo mismo cumplen la triple función de inspirar su expedición, guiar su interpretación y llenar sus vacíos o lagunas; actuando en este último caso, como fuentes supletorias, de no haber o de ser insuficiente la ley. (Trujillo, 2008, pág.36)

Y refiriéndose a los principios jurídicos, sostiene que “son aquellos que informan las normas jurídicas de las diversas ramas del derecho y las que corresponden al Derecho del Trabajo”. (Trujillo, 2008, pág.36)

La Constitución de la República vigente desde el 20 de octubre de 2008, consagra y garantiza 16 principios en que se sustenta el derecho al trabajo, como son los previstos en el Art. 326, de entre los cuales, se encuentra los principios de irrenunciabilidad, intangibilidad e Indubio pro operario, previstos en la citada norma constitucional en sus numerales 2 y 3 que prescribe:

El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

(...) 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 101)

Estos son derechos inoponibles, que ni siquiera su titular los puede renunciar por sus características de inamovibles e irrenunciables, por cuanto conforme se analizará más adelante, al renunciarlos afecta no solo al trabajador, sino a terceras personas que dependen de su labor diaria.

### **Principio de Irrenunciabilidad**

Para comprender este principio se debe considerar que son renunciables los derechos privados; e, irrenunciables los que afectan a derechos calificados de orden público. En este sentido, Alba Guevara y Guillermo Ortega, en su obra Enciclopedia de Derecho Laboral ecuatoriano, señalan que: “(...) son irrenunciables todos aquellos beneficios que las leyes

otorgan a los trabajadores y considerados de orden público” (Guevara & Ortega, 2009, pág. 278).

Por otro lado, Andrade F, (2009), al referirse al concepto de lo que es la irrenunciabilidad, en su Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana, dice:

Condición legal que impide la renuncia a determinados derechos. En términos generales puede decirse que son renunciables los derechos privados; e irrenunciables, los que afectan a derechos calificados de orden público. No obstante existen derechos civiles que no son renunciables, cual sucede con aquellos que protegen un interés social o la situación de terceras personas. Por ello son irrenunciables, entre otros, los derechos emanados de la potestad marital o de la patria potestad, el derecho a pedir en cualquier tiempo la división del condominio o la de herencia antes de la apertura de la sucesión, la facultad de pedir el divorcio, el derecho de reclamar la filiación o de contestar la legitimidad, la obligación de prestar alimentos. Con relación al Derecho del Trabajo son irrenunciables todos aquellos beneficios que las leyes otorgan a los trabajadores y considerados de orden público. La irrenunciabilidad es la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. (Andrade, 2009, pág. 178 - 179)

Más adelante el mismo autor al tratar sobre el principio de irrenunciabilidad del derecho, señala:

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que se ha renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral. (Andrade, 2009, pág. 425)

Se debe entender entonces por renuncia de derechos en el ámbito civil, al acto jurídico, por el cual el titular de un derecho, se despoja o se desprende del mismo, en favor de otra persona, que generalmente es el deudor, pues si se da aquello, se produce la figura jurídica de la condonación. En este ámbito, la renuncia de derechos, se puede realizar cuando se refiera a derechos de interés particular del renunciante, que sea realizado en forma libre y voluntariamente consentida, siendo lo importante que no perjudique a terceros.

En la esfera del Derecho Laboral, en cambio es diferente las circunstancias, puesto que son irrenunciables los derechos del trabajador, porque además de estar comprometidos sus intereses individuales, lo están el de otras personas que dependen económicamente de él, como lo es su familia o de los demás trabajadores, lo que tiene su sustento constitucional, por cuanto el trabajo siendo un deber social, es un derecho económico y fuente de la realización personal y base de la economía del trabajador y su familia, conforme así está previsto en el artículo 33 de la Constitución de la República. Por ello que el legislador ha creado normas legales protectoras de los derechos de los trabajadores, porque el Estado está obligado a proteger a la parte más débil de la relación laboral, para evitar el abuso del poder de la parte empleadora, que bajo cualquier figura podría presionar a los trabajadores, hasta llevarlos a la presentación de posibles renuncias en que podría estar constreñido por el empleador, e impulsado el trabajador en el mismo sentido, a la firma anticipada de la renuncia, obligado en razón de las necesidades del trabajo, que es la fuente de su economía y estabilidad económica de su familia.

Ahí entonces, la razón de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador. Lo que no ocurre en el derecho civil, donde por la regla general prevista en el artículo 11 del Código Civil, (2019), que estipula: “Podrán renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tal que solo miren al interés individual del renunciante y que no esté prohibida su renuncia”. (Código Civil, 2019, pág. 3) Entonces se está ante derechos disponibles de su titular, que no afecta derechos de terceros.

No así en el derecho del trabajo, donde conforme se analizó anteriormente, la regla general es la irrenunciabilidad, por las connotaciones antes explicadas y que dicha institución jurídica, para que tenga la supremacía de su observación y obligatoriedad de su aplicación, ha sido elevada a rango constitucional, consagrado este principio en el artículo 326.2 de la Constitución de la República y desarrollado también en el artículo 4 del Código del Trabajo.

Refiriéndose al principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, el Dr. Julio César Trujillo, sostiene que la irrenunciabilidad proviene ya de la ley, del contrato colectivo o de cualquier otra fuente del Derecho Ecuatoriano, que protegen los derechos del trabajador. (Trujillo, 2008, pág. 44)

De manera que siendo los derechos de los trabajadores irrenunciables, encontrándose consagrados en la Constitución de la República, por el principio de jerarquía normativa, mal puede una norma de carácter orgánica u ordinaria, más aún un acuerdo, ordenanza o resolución, o una decisión de autoridad administrativa o judicial, darle renunciando un derecho que ni

quiera su titular lo puede hacer, tales como el derecho al salario, la jornada laboral establecida en la ley, las vacaciones, los beneficios sociales, la afiliación al Instituto de Seguridad Social, a la jubilación, entre otros.

### **Principio de Intangibilidad**

Este abarca los derechos del trabajador, para impedir su anti funcionalidad y evitar la intervención de un tercero que pretenda desconocer derechos inoponibles.

La intangibilidad naturalmente forma parte de la esfera de protección de los derechos laborales, esto es los derechos de la parte más débil de la relación laboral, para ello se encuentra garantizado en la Constitución de la República en su artículo 326 numeral 2, que señala: “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (...) 2.- Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”. (Constitución de la República, 2008, pág. 101).

Esto es por el principio de la intangibilidad si se establecen cláusulas que afectan a los derechos del trabajador se los debe considerar como no escritos.

De manera que estando este principio elevado a la categoría de norma constitucional, no puede ser susceptible de desconocimiento por leyes posteriores y afectar los derechos de que gozaban ya todos los trabajadores, desde la fecha en que entró en vigencia la Constitución que los recoge en su texto, lo cual significa que ni siquiera el legislador ecuatoriano puede mediante una nueva ley, desconocer y desmejorar las condiciones y derechos que gozan y tenían ya adquiridos los trabajadores, porque la interpretación de los derechos constitucionales conforme se indicó anteriormente son progresivos, donde no tiene cabida la regresividad o desconocimiento de derechos ya adquiridos por los trabajadores y consagrados en la norma suprema, pues así lo dispone el artículo 11.8 de la Constitución de la República, que ordena: "El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio". (Constitución 2008, pág. 10)

Estos derechos no son regresivos, más aún cuando conforme lo dispone el art. 11.6 de la Constitución de la República “Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía”. (Constitución 2008, pág. 8). Intangibilidad, que también ha sido recogida en convenios y tratados internacionales, reglamentos o contratos colectivos, por lo tanto por el principio de no regresividad, mal pueden

ser desconocidos o desmejorados, por ninguna otra ley posterior, ni por un fallo de triple reiteración donde para su emisión no haya existido un análisis de los principios constitucionales, y recogidos también por tratados y convenios internacionales, por cuanto si el principio de intangibilidad de los derechos del trabajador, ha sido consagrado en la Constitución de la República, ninguna otra norma del ordenamiento jurídico puede contrariar una disposición constitucional, y si lo hace carece de eficacia jurídica, por así disponerlo el artículo 424 de la Constitución de la República.

### **Principio Indubio pro operario**

Este principio es aplicable para el caso que existiere duda sobre la norma jurídica en el procedimiento laboral, cuando se trate de valoración de las pruebas aportadas por las partes, o cuando el juzgador por ser el funcionario del Estado llamado a garantizar los derechos de la parte más débil de la relación laboral, como lo es el trabajador, y en ciertos casos tuviere dudas sobre la interpretación y aplicación de normas del Código del Trabajo, le corresponderá resolver teniendo en cuenta lo más favorable para el trabajador, aunque sus resoluciones sean extrapetitamente.

Este principio ha sido consagrado como una directriz obligatoria para el juez, autoridad administrativa laboral o al intérprete, para que adopte o tome una decisión entre los varios sentidos de una norma, o entre las pruebas que tenga procesalmente, que le generen duda.

Para casos como los indicados, es que el legislador, le ha creado una herramienta para que no por falta u oscuridad de la ley, el juzgador pueda afectarse derechos irrenunciables e intangibles de los trabajadores; por lo que encontrándose en esas circunstancias se deberá resolver, considerando siempre lo que más favorable le fuere para el trabajador.

Abonando más sobre el principio pro operario, en términos de Cabanellas G, (2001), determina que proviene de la:

Locución Latina: En pro del operario, esto es a favor del trabajador. Esta expresión resume el principio exegetico laboral de que, en la duda o en la discrepancia de las normas, ha de estarse a lo más conveniente en lo material o en lo jurídico para el trabajador (...). (pág. 470).

Este es, de naturaleza eminentemente laboral, se encuentra garantizado en el artículo 326 numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), al prescribir: “3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia

laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”, (Constitución de la República, 2008, pág. 101) lo que ha sido desarrollado también en el artículo 7 del Código del Trabajo, (2023) que prescribe: “Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores” (Código del Trabajo, 2023, pág. 3); principio que por la característica que tiene también se lo puede conocer como “principio de favor”, conforme así lo ha sostenido el Doctor Trujillo J, (2008) en su obra Derecho del Trabajo, cuando señala:

Esta aplicación del principio de la hipótesis de que hay norma jurídica para el caso y, por ello, su alcance es de simple hermenéutica jurídica.

En la práctica se plantean varias dificultades. Una se presenta cuando se trata de escoger entre dos o más interpretaciones posibles, cada una de las cuales entraña beneficios cualitativamente diversos. La doctrina se inclina, en este supuesto, por la interpretación más beneficiosa a los trabajadores en conjunto, a pesar de que no lo sea para un trabajador en su caso particular.

Cuando no sea posible establecer esa diferencia con claridad, se ha de recurrir al principio de ponderación, o a lo que algún autor denomina una jerarquía axiológica móvil, que no es sino valorar la situación concreta del caso y los fundamentos objetivos de la norma cuestionada, y aplicar la interpretación que en el caso particular sea más favorable a ese trabajador y a otro que pudiera encontrarse en la misma situación. Esta hipótesis se presenta con frecuencia, cuando se trata de aplicar los derechos y garantías constitucionalmente reconocidos, y esta solución recibe el nombre de principio de ponderación en el Derecho Constitucional. (Trujillo, 2008, pág. 37)

Conforme el Código Orgánico Integral Penal, contiene el principio Indubio pro reo, previsto en el artículo 5.3, así también se tiene que la Constitución de la República y el Código del Trabajo contiene previsto este principio, de lo más favorable al trabajador, o principio Indubio pro operario.

### **Principio Protector**

Este principio al igual que los demás que inspiran al Derecho Laboral, mantiene su importancia, que permite diferenciar del Derecho Civil. Así en el Derecho Laboral, se debe entender que parte de una desigualdad habida entre el trabajador vs empleador, mientras el uno



mantiene el poder del capital, el poder de decidir como lo es el empleador; la otra parte lo único que tiene es ofrecer su esfuerzo físico, sin tener poder de decisión, por ello que se ha establecido este principio, para proteger a la parte débil de las relaciones laborales, para que pudiera equilibrarse las relaciones de poder entre estas dos partes. Para conseguir esta equiparación o igualdad, entre dos partes desiguales, hay que otorgarle más protección al trabajador, frente al empleador, función que la deben cumplir las autoridades administrativas o judiciales en materia laboral.

El principio protector, contiene tres reglas: a). Regla más favorable, esto es que cuando hay concurrencia de normas, se debe aplicar la que sea más favorable para el trabajador; b). Regla de la condición más beneficiosa. Esto es que una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador, y, por este principio, cuando existieren varias interpretaciones sobre una norma o pruebas, las autoridades administrativas y judiciales, deben aplicar la: c). La que más favorezca a los intereses del trabajador.

En términos de Ossorio M, (2018), al referirse a este principio, señala:

El que protege o ampara, en cualquiera de los significados de protección (v.), excepto en lo económico, en que se dice proteccionista. En Inglaterra, título adoptado por Cromwell tras la ejecución de Carlos I, como jefe del Estado y asimilable a un presidente (v.) de república. (Osorio, 2018, pág. 788)

Así también la Corte Constitucional del Ecuador, (2019) al desarrollar este principio, determina que:

El fin del derecho procesal laboral es proteger lo más posible la condición digna del trabajador; sin embargo, sus principios no tienen por finalidad lograr una sentencia favorable al trabajador, sino dotar a este de un conjunto de herramientas capaces de equiparar a las posibilidades del empleador dentro del proceso judicial. Luego entonces, el derecho laboral goza de un rango especial, que se traduce en un régimen de protección reforzada en su dimensión sustantiva y procesal, en favor del trabajador como contratante débil. Por ello, el impedimento consistente en la imposibilidad de que la trabajadora pueda presentar, nuevamente, una demanda laboral vulnera su derecho a la tutela judicial. (pág. 9)

De otro lado en palabras de Grisolia A, (2015), al referirse al principio protectorio, señala que el derecho del trabajo es tuitivo; al no existir igualdad entre las partes, protege al

trabajador, que es la parte más débil en la relación de trabajo. Porque considera que mientras los empleadores tienen recursos suficientes para imponer determinadas condiciones, los trabajadores sólo cuentan con su fuerza (capacidad) de trabajo. (Grisolia, 2015, pág. 14)

Por ello, entonces que en la búsqueda de un equilibrio entre dos fuerzas desiguales esto es entre la fuerza del poder del capital y la fuerza de trabajo, aparece el principio de protección a una de las partes obrero patronal, como lo es a la clase trabajadora; que como bien se señala es la parte que, debido a su condición lo único que tiene que ofrecer en esta relación de desiguales es su fuerza física de mano de obra, que es la que transforma la materia prima, la que con su fuerza física genera riqueza al poder del capital, por ello que el Estado en su obligación de conseguir un equilibrio social, está obligado a proteger a la clase desprotegida, ya sea con leyes que permitan mejorar las relaciones entre empleador y trabajador, así como también a través de los órganos estatales, como lo son las autoridades administrativas del Ministerio del Trabajo, como del poder judicial, que imperativamente así les dispone el artículo 5 del Código del Trabajo, (2015) cuando señala: "Protección Judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a presentar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos". (Código del Trabajo, 2015, pág. 3)

Este principio al igual que los demás que sustentan al Derecho Laboral, tiene su importancia, porque además permite diferenciar las características del Derecho Laboral, con el Derecho Civil. Así en el Derecho Laboral, debemos entender que parte de una desigualdad habida entre el trabajador vs empleador; donde el trabajador lo único que tiene y puede ofrecer es su fuerza física laboral, sin tener la facultad de poder decidir en la relación obrero patronal; en tanto que el poder del capital, o empleador, cuenta con la facultad de decidir, de disponer de la fuerza laboral, de dar la estabilidad y pagar las remuneraciones; por ello que se ha establecido este principio, para tratar de conseguir un equilibrio en la relación obrero patronal.

### **Principios de Derecho Adquirido**

Es el que, por el Ministerio de la Ley o reconocimiento expreso, se encuentra irrevocable y definitivamente, incorporado al patrimonio de una persona. Entre éstos hay algunos que pertenecen a los meramente personales como la calidad de cónyuge, la condición de hijo, la nacionalidad, entre otros.

El Dr. Ossorio M, (2018) al definir la palabra adquirir, señala que es: “Conseguir algo mediante trabajo o industria de uno. | Obtener la propiedad de una cosa que antes pertenecía a otro o que no tenía dueño. | Lograr un derecho. | Contraer una obligación”. (Osorio, 2018, pág. 49)

Desarrollando este principio, la Corte Constitucional del Ecuador, (2014), respecto al principio de Derecho Adquirido ha dicho:

El derecho adquirido es una situación creada cumpliendo todas las condiciones necesarias para adquirirlo, en estricta observancia de los requisitos que exige el ordenamiento jurídico vigente.

Una vez consolidada no puede ser desconocida ni vulnerada por los actos o disposiciones posteriores, es decir, debe respetar los derechos adquiridos; en tal virtud, se entienden incorporadas como válidas y definitivas, y pertenecen al patrimonio de una persona.

Los derechos adquiridos surgen de actos apegados a la Constitución y la ley, es decir, son los ordenamientos jurídicos los que conceden a las personas un derecho que ingresa a su patrimonio; en tal virtud, debe ser legal y legítimo, cumpliendo los pasos o el procedimiento que la propia Constitución o la ley les exige para obtener o merecerlo. Por tanto, el derecho adquirido no deviene de procedimientos fuera de la ley, norma o Constitución de la República.

El derecho adquirido es el que por razón de la misma ley se encuentra irrevocable y definitivamente incorporado al patrimonio de una persona, lo que no ocurre en el presente caso, ya que el supuesto derecho "adquirido", alegado por los legitimados activos, no emana de la ley para considerar como tal. (pág. 10)

La Organización de las Naciones Unidas, (1960), ha determinado la adquisición de los derechos como la adquisición de los derechos patrimoniales dependa que enteramente del ordenamiento jurídico interno cuando no existan tratados sobre la materia, no ha impedido que el derecho internacional imponga a todo Estado la obligación de respetarlos una vez que revistan el carácter de derechos adquiridos. (pág. 10)

El tratadista, Osorio M, (2018), al referirse a lo que es el Derecho Adquirido señala que es el incorporado definitivamente al patrimonio de su titular por haberse cumplido los presupuestos de hecho necesarios, según la ley vigente, para darle nacimiento, por oposición a

las “simples expectativas”, meras “posibilidades” de que el derecho nazca. La distinción tiene importancia por cuanto, comúnmente, los ordenamientos disponen que las leyes retroactivas no pueden violar los derechos adquiridos, pero sí las meras expectativas. (Osorio, 2018, pág. 298)

La Enciclopedia de Derecho Laboral Ecuatoriano, sostiene que la Doctrina, lo define al Derecho Adquirido, como:

El que por razón de la misma ley se encuentra incorporado definitiva e irrevocablemente al patrimonio de una persona...Dicha teoría la encontramos en el Derecho Canónico, con posterioridad en la Glosa y postglosadores (siglos XIII y XIV), en la edad Media para evitar la incursión del Príncipe en los derechos adquiridos que le estaban vedados y en el siglo XVIII (...). (Guevara & Ortega, 2019, pág. 145)

Se puede concluir entonces que el derecho adquirido es aquel que se lo obtiene luego de haberse cumplido presupuestos que exige la ley y el ordenamiento jurídico. Una vez adquirido este derecho forma parte del patrimonio de una persona, sin que ninguna ley o disposición reglamentaria lo pueda desconocer o pueda contrariar a éste; y, de ser desconocido o violentado, su titular tiene el derecho de recurrir al órgano de justicia, a exigir su tutela, en razón del principio de no regresividad, lo que es muy diferente a lo que constituye la legítima expectativa, que a continuación se analiza para una mejor comprensión de estas dos instituciones jurídicas.

### ***Expectativa legítima***

Es la posibilidad más o menos cercana y probable de conseguir un derecho, acción, herencia, empleo u otra cosa, al ocurrir un suceso que se prevé o al hacerse efectiva determinada eventualidad.

Desarrollando la expectativa legítima, la Corte Constitucional del Ecuador, (2014) ha determinado:

En cambio, las expectativas legítimas son situaciones que no están consolidadas, ya por omisión o incumplimiento de ciertos requisitos previstos en la ley para surtir plenos efectos; por tal razón, en ella solamente existen simples esperanzas que no constituyen derechos, ni eventuales siquiera; es decir, corresponde a situaciones de hecho más que a situaciones jurídicas, son intereses que no están jurídicamente protegidos; por tanto,

ceden ante una nueva disposición que puede dejarla sin efecto, es decir, se puede modificar, sin que esto implique vulneración de "derechos". (pág. 8)

Ossorio M, (2018), explica que la Expectativa se la entiende como:

Esperanza de un derecho suspensivo condicional, adquirida por un título jurídico ajeno; es decir, proveniente de la ley o de un tercero en un testamento o contrato (Martínez Sarmiento). Simple esperanza de futura adquisición de un derecho, por oposición a la expresión "derecho adquirido". Así como también derecho del que es heredero presunto (Capitant). Con mayor amplitud, Escriche hace la siguiente definición: cualquier esperanza de lograr alguna cosa, verificándose la oportunidad que se desea. El derecho y acción que uno tiene a conseguir alguna cosa en adelante; por ejemplo, oficio o herencia en que debe suceder o que le toca, a falta de poseedor. (Osorio, 2018, pág. 396)

De otro lado la Corte Constitucional de Colombia al desarrollar lo que constituyen las expectativas legítimas y tratando de diferenciarlas con el derecho adquirido (2013), ha determinado:

Las expectativas legítimas se ubican en una posición intermedia entre las meras expectativas y los derechos adquiridos. Las tres figuras hacen alusión a la posición fáctica y jurídica concreta en que podría encontrarse un sujeto frente a un derecho subjetivo. Una persona tiene un derecho adquirido cuando ha cumplido la totalidad de los requisitos exigidos para el reconocimiento del mismo; estará ante una mera expectativa cuando no reúna ninguno de los presupuestos de acceso a la prestación; y tendrá una expectativa legítima o derecho eventual cuando logre consolidar una situación fáctica y jurídica concreta en virtud de la satisfacción de alguno de los requisitos relevantes de reconocimiento del derecho subjetivo. La jurisprudencia de esta Corporación ha señalado que (i) las meras expectativas carecen de amparo en la resolución de casos concretos; (ii) los derechos adquiridos gozan de una poderosa salvaguarda por haber ingresado al patrimonio del titular y; (iii) las expectativas legítimas son merecedoras de una protección intermedia atendiendo a los factores relevantes del asunto específico y los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. (pág. 7)

De lo expuesto entonces existe una diferencia entre lo que es el derecho adquirido, la expectativa legítima y las meras expectativas. El derecho adquirido es aquel que se lo obtiene

con el cumplimiento de lo que dispone la ley. Se diría que son aquellas situaciones jurídicas que se encuentran consolidadas, por tanto, forma parte del patrimonio de una persona.

La expectativa legítima, contiene simples esperanzas que no constituyen derechos, pero merecen ya la protección intermedia, atendiendo a factores relevantes del asunto que se conozca, y los criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

En tanto que las meras expectativas carecen de la protección legal, ni siquiera de una protección intermedia, porque aún no se han cumplido presupuestos que exige la ley, para recibir la protección jurídica. Por ello que el artículo 7.6 del Código Civil, dispone: “Las meras expectativas no constituyen derecho” (Código Civil, 2015, pág. 3)

Entonces se diría que el derecho adquirido, se encuentra en primer lugar de protección jurídica, porque es un derecho que se lo ha obtenido en cumplimiento de disposiciones legales; la expectativa legítima, contiene ya esperanzas que si bien no es un derecho adquirido por mandato de la ley, por no haberse dado cumplimiento a ciertos requisitos necesarios, pero ya cuenta con una protección intermedia, dependiendo de factores relevantes respecto del asunto controvertido. De manera que conforme lo ha resuelto la Corte Constitucional del Ecuador en su sentencia Nro. 081-17-SEP-CC (año 2017), únicamente las dos primeras, esto es los derechos adquiridos y las expectativas legítimas se encuentran protegidas por la esfera constitucional). En tanto que las meras expectativas no cuentan con ninguna protección jurídica, por aún no haberse cumplido los presupuestos legales, sino que únicamente se encuentran en la esfera subjetiva y obedecen a simples aspiraciones de la persona.

### **Principio de Progresividad y no Regresividad**

La Real Academia de la Lengua Española (2014), define a la progresividad como “Que avanza o aumenta gradualmente” (pág. 765), y a la regresividad como “Volver al lugar de donde se partió. Cualidad de regresivo.” (pág. 805)

La Corte Constitucional del Ecuador, (2021) abordando constitucionalmente al principio de progresividad sostiene:

28. Así, los principios de legalidad, progresividad en el desarrollo de los derechos y de irretroactividad, configuran pilares fundamentales para la tutela de la seguridad jurídica en un Estado Constitucional, en cuanto mandan que los efectos jurídicos de hechos y derechos se califiquen conforme a la normativa preexistente a la época, y proscriben la afectación y la regresión arbitraria (no justificada) de derechos adquiridos, a través de

la emisión de una norma posterior. En otras palabras, prohíben que una norma ulterior tenga efectos negativos sobre situaciones jurídicas anteriores más favorables (...) verifica que los derechos adquiridos de una persona sean analizados conforme a las normas vigentes al tiempo en que dicho derecho se originó. (pág. 6)

Este principio que, por el derecho a la seguridad jurídica, proscriben la regresión arbitraria de los derechos adquiridos, por medio de la emisión de una norma jurídica posterior, determina que ninguna norma legal puede traer la afectación negativa de situaciones jurídicas adquiridas favorablemente, más aún cuando sea un derecho consagrado en la Constitución de la República, pues de ocurrir aquello por mandato del artículo 424 de la Carta Fundamental del Estado, carecería de eficacia jurídica.

Respecto al principio de no regresividad, la Corte Constitucional del Ecuador, (2022), desarrollando este principio, ha dicho:

La no regresividad de los derechos está dentro de los principios que enriquecen el valor de la justicia que implica que el "contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas (...) será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos" (...) el principio de no regresividad de los derechos contempla la adecuación jurídica de las normas, leyes, reglamentos, ordenanzas, resoluciones a los preceptos constitucionales y los tratados internacionales, correspondiendo esta obligación a la Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa, adecuación que -reiteramos- debe ser formal y material para garantizar la dignidad del ser humano de las comunidades, pueblos y nacionalidades. (...)

Así, el principio constitucional de no regresividad se constituye en un límite a la potestad legislativa y al principio de libertad de configuración normativa, en tanto todo acto normativo que desarrolle un derecho constitucional, debe efectuar todos los esfuerzos por respetar su grado de protección expresamente reconocido, so pena de incurrir en una inconstitucionalidad. (pág. 27)

De manera que el principio de no regresividad impide que, en el ordenamiento jurídico del Estado, se pueda regresar hacia el pasado para afectar derechos más beneficiosos para una persona. Por mandato constitucional, la interpretación de los derechos son progresivos, esto es siempre mirando en lo que más favorezca a su titular, en lo venidero, por cuanto desconocerse

un derecho constante en el ordenamiento jurídico, es vulnerar los mismos, por ello que por este principio también obliga al Órgano legislativo, para que al momento de emitirse un nuevo cuerpo legal, debe desplegar todo su esfuerzo y conocimientos por el respeto de los derechos ya adquiridos por las personas, de lo contrario, se estaría emitiendo una ley que inmediatamente de su promulgación, enfrentará acciones de inconstitucionalidad, o propuestas de reformas.

La Corte Constitucional de Colombia, (2011), respecto al principio de no regresividad ha sostenido que:

El principio de progresividad y la prohibición de regresividad representa un componente esencial de la garantía de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y dentro de ellos los derechos de seguridad social. La exigibilidad judicial de la protección de un derecho social, debe ser complementada con la posibilidad de conformar contenidos o estándares mínimos constituidos por prestaciones concretas, cuya garantía se pueda posicionar de manera general como un punto sobre el cual avanzar, y de no retorno en cuanto al carácter incuestionable de su satisfacción. El mandato de progresividad implica que una vez alcanzado un determinado nivel de protección, la amplia libertad de configuración del legislador en materia de derechos sociales se ve menguada, al menos en un aspecto: todo retroceso frente al nivel de protección alcanzado debe presumirse en principio inconstitucional, y por ello está sometido a un control judicial estricto. Para que pueda ser constitucional, las autoridades tienen que demostrar que existen imperiosas razones que hacen necesario ese paso regresivo en el desarrollo de un derecho social prestacional. (pág. 13)

En Ecuador, este principio se encuentra consagrado en el artículo 11.8 de la Constitución de la República (2008), que prescribe:

El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos. (pág.10)

De manera que, siendo mandato constitucional la interpretación progresiva de los derechos constitucionales, no encuentra sustento jurídico ni constitucional, la emisión de normas jurídicas, ordenanzas, reglamentos, o Resoluciones que disminuyan derechos



adquiridos, pues para ello el legislador o cuerpo colegiado de un organismo, deberá sustentar con sobradas razones y argumentos jurídicos, constitucionales o de tratados y convenios internacionales que justifiquen la necesidad de desconocer un derecho o derechos adquiridos, para que tenga validez tal acontecimiento excepcional, de lo contrario todo será inconstitucional, por afectación del principio constitucional como lo es el de progresividad de los derechos.

### **Garantía Constitucional de los Derechos Sindicales**

De acuerdo con la definición de la Academia, un sindicato es la agrupación formada para la defensa de intereses económicos comunes a todos los asociados. Con respecto a los sindicatos profesionales, constituye tema muy debatido si pueden tener o no carácter político, no faltando legislaciones que establecen una negativa. Otros autores defienden el derecho de los sindicatos a encarar los problemas sindicales con criterios políticos y aún hay algunos tratadistas que dicen que los sindicatos profesionales tienen indefectiblemente carácter político tanto si lo proclaman abiertamente como si lo ocultan hipócritamente. Como esquema de la finalidad sindical, cabe reiterar las palabras de García Oviedo: “La defensa de los intereses económicos del gremio o de sus individuos, el mejoramiento material de la vida de sus componentes, su elevación intelectual o moral, la protección contra los infortunios, cuando no la reglamentación del oficio, no lo señala Osorio. (Osorio, 2018, pág. 895)

Por otro lado, Grisolia J, (2015), señala que se entiende como Derechos Sindicales:

El derecho a la organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial; derecho de los sindicatos a concertar convenios colectivos de trabajo, a recurrir a la conciliación, al arbitraje y a la huelga; protección especial a los representantes gremiales para el ejercicio de su gestión, en especial la relacionada con la estabilidad en su empleo. (pág. 40)

Este derecho a la organización sindical con libertad, para la consecución de la defensa de los derechos de todos los agremiados y con protección reforzada para sus dirigentes, para evitar las retaliaciones y proteger su estabilidad laboral, se encuentra garantizada en la Constitución de la República del Ecuador, así como también en tratados y convenios internacionales.

## **Libertad sindical y de asociación**

Siendo que la libertad sindical y de asociación se encuentra garantizada en la Constitución de la República del Ecuador, así como también en la Organización Internacional del Trabajo, Tratados y Convenios Internacionales, es precisamente porque se lo concibe como el derecho que tienen los trabajadores y también los empleadores de constituir libremente organizaciones que promuevan y defiendan sus intereses en el trabajo y de afiliarse a ellas, sin interferencia mutua ni interferencia del Estado. Derecho de organizarse que aplica a todos los trabajadores y empleadores, incluidos los del sector informal, es decir, de manera general, quienes trabajan sin protección. Este derecho debe ser garantizado por el Estado, sin distinciones de ocupación, sexo, color, raza, religión, nacionalidad u opinión política. (OIT, 1981, pág. 19)

La Corte Constitucional del Ecuador, (2020), respecto a la garantía de los derechos sindicales ha dicho:

En este orden de ideas, respecto del principio de libertad sindical, la Corte Constitucional ha señalado que “incluye la capacidad de los trabajadores y trabajadoras de organizarse, de establecer las normas que rigen dicha organización, y de elegir libremente a sus representantes (...) establece garantías al trabajador individualmente considerado, y a la asociación de trabajadores, como sujeto colectivo de derechos constitucionales”<sup>4</sup> . 29. De esta manera, el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras y trabajadores consiste en la facultad de las personas de constituir agrupaciones permanentes para la consecución de distintos fines, lo que implica a su vez que una persona se asocie y se mantenga en esa situación si así lo desea. En este contexto, las organizaciones tienen el derecho de redactar sus propios estatutos, que contendrán las normas que regulan la asociación, así como los derechos y obligaciones de sus miembros, dentro de lo cual podría contemplarse su participación en los espacios o actividades organizadas por determinada asociación, así como su régimen disciplinario. (pág. 6)

De otro lado la Corte Interamericana de Derechos Humanos, (2001) respecto a la garantía de derechos sindicales ha sido reiterativa al sostener que la libertad de asociación, en materia sindical, consiste básicamente en la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de

las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho. Esta libertad supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación. Se trata, pues, del derecho fundamental de agruparse para la realización común de un fin lícito sin presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad. (pág. 12)

El jurista Colón Bustamante Fuentes, en su obra *El contrato Individual de Trabajo*, al referirse al desarrollo de la Constitucionalización del Derecho del Trabajo, sostiene que:

En América, la constitucionalización del derecho del Trabajo, se inicia con la constitución Política de Querétaro México en 1917, luego sigue en Alemania, con la Constitución Política de Weimar de 1919, en Ecuador en la Constitución de 1929; en España en 1931; en Rusia en 1936; en Cuba en 1940; Guatemala en 1945; en Brasil en 1946; Venezuela en 1947 y en Argentina en 1949. Los estados modernos han incorporado en sus Constituciones políticas las garantías y derecho laborales para protegerlos. (Bustamante, 2011, pág. 37).

Sintetizando se puede afirmar que fue la Constitución Política aprobada el 15 de enero de 1978, en referéndum, la que garantiza el derecho de asociación sindical de los trabajadores, los derechos de huelga y de paro, el primero a los trabajadores y el segundo a los empleadores y somete la solución de los conflictos colectivos a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Es la Constitución aprobada por la Asamblea Constituyente, vigente desde el 10 de agosto de 1998, la que garantiza el derecho de la organización de los trabajadores, al prescribir en el artículo 35.9 inciso primero:

Se garantiza el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la ley. Para todos los efectos de las relaciones laborales en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización. (Constitución Política, 1998, pág. 13)

En tanto que los derechos sindicales de la clase trabajadora, en la Constitución de la República (2008), se encuentran garantizada en el artículo 326.13 cuando dice: El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: “13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley” (pág. 101).

Entre las garantías a los gremios, existe la posibilidad de concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje, el derecho a la huelga y a los representantes gremiales para el cumplimiento de su gestión y a la estabilidad en su empleo, con lo que se pone en vigencia la libertad sindical. Garantía que también se encuentra recogida en el artículo 187 del Código del Trabajo (2015), cuando establece:

Garantías para dirigentes sindicales. - El despido intempestivo de la trabajadora o el trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores será considerado ineficaz. En este caso, el despido no impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período establecido.

Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.

Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código. (Código del Trabajo, 2015, pág. 59)

Norma legal que consagra la garantía de estabilidad para los dirigentes sindicales, no solo durante el período de su gestión sino un año posterior al cese de su cargo, y sanciona al empleador con las consecuencias del despido ineficaz; con la sanción al empleador de que, el dirigente no deja de pertenecer a la directiva sindical, durante el período para el que fue electo y un año posterior, pudiendo ser notificado el empleador por el Inspector del Trabajo, del lugar donde labore el trabajador. Aquello constituye una garantía reforzada que tiene un trabajador que haya sido electo por sus agremiados como su dirigente, en cualquiera de las dignidades del Directorio del gremio sindical. Garantía reforzada que siendo innovadora en Ecuador, la Corte constitucional de este país, lo viene desarrollando con amplitud.

### **Supremacía de la Norma Constitucional**

El principio de supremacía constitucional establece que la Constitución es la norma suprema que prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las disposiciones normativas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones

constitucionales, que caso contrario carecerán de eficacia jurídica, lo dispone expresamente el artículo 424 de la Constitución de la República.

Por ello que, para la observancia de la jerarquía normativa, se establece el orden de prevalencia de los cuerpos normativos en el artículo 425 *Ibíd*em, ordenando imperativamente que todas las personas, autoridades e instituciones estén sujetas a la Constitución y las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, en todos sus actos aplicar directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos, siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente, conforme así lo dispone el inciso segundo del artículo 426 de la Constitución de la República..

Refiriéndose a la Supremacía de la norma constitucional, se señala que esta es característico de un Estado constitucional de derechos y justicia, en el cual todos los poderes y autoridades públicas deben someterse a la Constitución, ya que esta le otorga validez jurídica a las disposiciones normativas que el operador jurídico aplica y es la razón por la cual se legitima su actuación; es más, dentro de un Estado constitucional, los derechos contenidos en la Constitución cumplen un doble papel, tanto como fundamento y límite de la actuación de los poderes públicos. (Ruiz, 2016, págs. 24 – 25)

Martínez R, (2008) refiriéndose a la supremacía de las normas constitucionales sostiene:

Que, la Constitución [sea] una norma suprema del ordenamiento jurídico no es una afirmación gratuita, porque no siempre ha sido así, aunque hoy nos resulte común en el pensamiento jurídico. Los intentos del positivismo reduccionista en oprimir el concepto Constitución aún permanecen en varias posiciones que definen Constitución formal y material. El Estado Constitucional no puede admitir esta diferenciación, únicamente existe Constitución en donde existe Constitución material [...] por esta razón el artículo 424 es taxativo [...] no hay excepción al artículo y debe ser aplicado directamente por los jueces y autoridades públicas. (Martínez, 2008, pág. 282)

La Corte Constitucional del Ecuador, desarrollando este principio constitucional (2021) establece:

La Constitución o Norma Suprema contiene, en sí, un cúmulo de normas fundamentales cuya finalidad es brindar validez al ordenamiento jurídico que nos rige; es, sin duda, la

fuerza principal de dicho ordenamiento, pues no solamente tiene la tarea de crear órganos o de determinar procedimientos específicos o de otorgar competencias, también coloca límites o fondos materiales o impone, contenidos obligados en la producción jurídica de los poderes constituidos; sin embargo, a pesar de que la Constitución en su concepción material parecería contener normas similares a las incluidas en otras fuentes del derecho, es necesario establecer que es el principio de supremacía constitucional el que le da relevancia y obliga a todas las normas del ordenamiento jurídico a ubicarse por debajo o jerárquicamente subordinadas a la Carta Magna, y que sus normas puedan ser inválidas en caso de que se encuentren en contraposición o franca alteración de la norma suprema del Estado. (pág. 6)

Se puede afirmar entonces que el principio de la constitucionalidad es uno de los elementos que dan forma al Estado Constitucional de Derecho, a través de su reconocimiento y aplicación impera un orden jerárquico en el ordenamiento jurídico interno; las demás leyes, reglamentos y otros cuerpos jurídicos deben subordinarse a la Constitución, así lo reconoce la doctrina nacional y extranjera, al considerar: “que la supremacía de la constitución corresponde a la expresión soberana del pueblo para crear la Carta Fundamental” (Bustamante 2011. Pág. 32) y si esto no acontece, las normas legales carecerán de eficacia jurídica, cuyo control lo hace la Corte Constitucional en Ecuador.

Conforme se anotó anteriormente este principio, se encuentra consagrado en el artículo 424 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) que, al referirse a la garantía normativa y supremacía de la Constitución en el ordenamiento jurídico, dispone:

La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.

La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 70)

La norma suprema, por ser la primera de las normas del ordenamiento jurídico del Estado ecuatoriano, esto es ley superior, que define el sistema de fuentes formales del derecho, prevalece sobre cualquier otra norma del ordenamiento jurídico vigente, por así disponerlo el

principio de supremacía constitucional, consagrado en el artículo 425 de la Constitución de la República (2008),

De manera que encontrándose los derechos laborales, y los derechos sindicales, consagrados en las normas constitucionales deben ser observadas y respetadas por todas las personas, más aún por los poderes del Estado, legislativo, ejecutivo, judicial, de Transparencia y Electoral, que deben observar y aplicar las normas constitucionales, en todos sus actos, que comprenden la protección y vigencia del derecho constitucional de derechos y justicia, que contienen derechos irrenunciables e intangibles, que tienen un tratamiento diferente al derecho civil, por tratarse de derechos renunciables y aplicación del principio de legalidad, en el ámbito civil; en tanto que en la esfera del derecho laboral, estamos frente a derechos irrenunciables e intangibles, lo que es incuestionable que requieren de un tratamiento diferente, de aplicación de una justicia de carácter especializada, por pertenecer al derecho social, reconocido y consagrado en normas constitucionales y de leyes orgánicas.

### **Garantía Supranacional de los Derechos Sindicales**

Tanto la libertad sindical y de asociación como el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son derechos humanos fundamentales en el trabajo, consagrados en la Constitución de la OIT desde 1919. La libertad sindical y de asociación está estrechamente vinculada con la libertad de expresión, la libertad de prensa, la libertad de reunión y el sufragio universal. Estos derechos son la base de la representación y gobierno democráticos. La libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva figuran entre las cuatro categorías de principios y derechos de la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por los Estados Miembros de la OIT en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998. Esta Declaración hace hincapié en que todos los Estados Miembros están obligados a respetar los referidos principios y derechos, hayan ratificado o no los convenios pertinentes de la OIT, lo sostiene Maul, D (2019, pág. 20).

Empero para que haya un reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva es indispensable que las organizaciones de trabajadores sean independientes y no estén controladas, ni por los empleadores ni por las organizaciones de empleadores, y que la negociación colectiva se lleve a cabo sin interferencias indebidas de las autoridades y sobre todo que este derecho se encuentre consagrado en las normas supremas, del país, así como también en tratados y convenios internacionales ratificados por el Estado, así como también en el organismo rector del trabajo, como lo es la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Para Grisolia J. (2015), en cuanto a los derechos sindicales de forma general establece:

Es la parte del derecho del trabajo relativa a la organización sindical, a la negociación colectiva, convenios colectivos y a los conflictos colectivos de trabajo. Es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones que surgen entre los siguientes sujetos:

- 1) las asociaciones sindicales (sindicatos) entre sí;
- 2) las asociaciones sindicales con los representantes de los empleadores-cámaras empresariales;
- 3) las asociaciones sindicales con los trabajadores y con el Estado.

Se puede decir entonces que el derecho sindical, surgió para garantizar los derechos de los trabajadores, para garantizar los derechos colectivos del trabajo, por un lado, la asociación sindical (exigiéndose para las principales cuestiones la personería gremial) y, por otro lado, un grupo de empleadores o una entidad representativa (cámara empresarial). El Estado asume el papel de control como autoridad administrativa (Ministerio de Trabajo) y, en algunos casos, el de empleador. (Grisolia, 2015, pág. 538)

Los derechos sindicales, además de estar garantizados en la Carta Fundamental del Estado, también encuentran su garantía supranacional. Así en la Organización Internacional del Trabajo (OIT); En la declaración Universal de los Derechos del Hombre, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas; En la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, adoptada por la IX Conferencia Internacional Americana, reunida en Bogotá el mismo año de 1948; En la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, aprobada por la misma IX Conferencia Internacional Americana, entre otras.

### ***La Organización Internacional del Trabajo frente a los Beneficios de la Contratación Colectiva***

Es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944. (Maul, 2019, pág. 5)



De manera que conforme se había analizado anteriormente, esa lucha constante de la clase trabajadora, por conseguir el reconocimiento de sus derechos, y que al haberlos conseguido, era necesario que se encuentren recogidos en normas legales, constitucionales y de organismos internacionales, para la eficacia de sus conquistas y la exigencia de la protección y tutela de sus derechos, obligaba también la creación de un organismo no solo nacional, ni regional, sino de ámbito supranacional, que permitiera reconocer y garantizar los derechos de la clase trabajadora; siendo así que al término de la segunda guerra mundial, se crea la Organización Internacional del Trabajo, (en adelante OIT) como un organismo especializado de las Naciones Unidas, dedicado a conocer y tratar asuntos relativos al trabajo, como efectivamente así ocurrió en la fecha antes indicada.

Como todo organismo que aparece al mundo jurídico, tiene sus antecedentes, razones de su creación y también delimitado sus objetivos a cumplir. Así la OIT, no podía ser la excepción, que tuvo como objetivo principal, ser el organismo especializado para proteger los derechos laborales y la búsqueda de la paz social.:

Gernigon (2000), establece cual es el objetivo de la OIT, y determina:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente. (Gernigon, 2000, pág. 19)

Si las largas jornadas de trabajo, salarios injustos, insalubridad en los lugares de trabajo, inestabilidad laboral, trato cruel a los trabajadores y la explotación de la mano de obra tanto a los trabajadores, como a las mujeres y niños, constituían las razones para la organización de la clase trabajadora, en la búsqueda del respeto de sus derechos en aras de conseguir mejores días y vida digna, era incuestionable que al no ser atendidos sus reclamos, afectaba los derechos humanos de los trabajadores, hechos y circunstancias que a la final produjo los levantamientos de esta clase, que con sus levantamientos alteraban la paz social, por lo que era más beneficioso atender los justos reclamos de los trabajadores para conseguir la justicia social y por ello es que se crea la OIT, para conocer y tratar toda la problemática que refiere a asuntos de trabajo.

La finalidad de la OIT, entonces entre otras, es desarrollar y supervisar el uso de las normas internacionales de trabajo que se convierten en convenciones y recomendaciones. Normas que cubren todos los aspectos del mundo del trabajo y establecen principios básicos y

derechos con el fin de garantizar un trabajo digno para todos los ciudadanos, de sus países miembros.

Desde su creación la OIT, ha cumplido un rol protagónico en la problemática laboral que se suscitan en las relaciones de trabajo, en todos los países miembros de esta Organización que al momento son 187 países que forman parte de este Organismo, que ha suscrito alrededor de 190 Convenios que tratan sobre temas relacionadas no únicamente con el trabajo, sino con otras áreas, indudablemente con todas aquellas que estén orientadas a la consecución de la justicia social.

En lo que respecta al Ecuador, ha suscrito varios convenios, de entre los cuales es necesario resaltar en razón de la importancia en materia laboral, los siguientes: la OIT, (1981).

**Tabla 1**  
*Convenios Suscritos por la OIT*

<b>Número de Convenio</b>	<b>Nombre</b>
<b>C029</b>	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) 06 julio 1954
<b>C087</b>	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) 29 mayo 1967
<b>C098</b>	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) 28 mayo 1959
<b>C100</b>	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) 11 marzo 1957
<b>C105</b>	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) 05 febrero 1962
<b>C111</b>	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) 10 julio 1962
<b>C138</b>	Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) Edad mínima especificada: 15 años. 19 septiembre 2000
<b>C182</b>	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). (pág. 88)

*Nota:* Tabla tomada de la Organización Internacional del Trabajo (1981)

De manera que el rol de la OIT, en Ecuador ha sido decisivo; ha permitido que se recojan todas las recomendaciones emanadas de este organismos y sea plasmada en la legislación de nuestro país, incidiendo para que todas aquellas figuras de explotación laboral, que han sido conocidas y tratadas en Convenios, se encuentran proscritas en la Constitución de la Republica del Ecuador de 2008 y también recogidas en la legislación ordinaria, y por tanto se encuentra prohibido el trabajo forzoso en nuestro país; existe la libertad sindical; la protección del derecho sindical, la igualdad de remuneración, la no discriminación por razones de etnia, u otras formas, la regulación de la edad mínima para la contratación laboral, entre otros derechos en beneficio de los trabajadores.

## **Análisis de los antecedentes del fallo de triple reiteración emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, con fecha 8 de julio de 2009, publicado en el registro oficial 650 de 6 de agosto de 2009**

Para emitirse el Fallo de Triple reiteración por parte del Pleno de la Corte Nacional de Justicia, se debe considerar que si bien es verdad el máximo Órgano de la justicia ordinaria, tiene las facultades para ello, por así disponerlo el Código Orgánico de la Función Judicial, y que es motivo de este trabajo investigativo, tenemos que lo hace en consideración de tres sentencias emitidas por la Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia, cuyos actores de los procesos llegados en casación a la Corte Nacional de Justicia, son las siguientes personas: Manuel Egas Rueda, contra el Banco Ecuatoriano de la Vivienda, proceso Nro. 357-08; Narcisa Intriago Vélez, en contra del Banco Ecuatoriano de la Vivienda, proceso signado con Nro. 514-08; y, el propuesto por el señor Patricio Anchundia contra el mismo Banco Ecuatoriano de la Vivienda, signado con el Nro. 402-08.

Como se puede advertir todos en contra de la misma Entidad Financiera del Estado, como lo era el Banco Ecuatoriano de la Vivienda, donde es una sola Sala de la Corte Nacional de Justicia, que al resolver el caso referente a prestaciones laborales respecto a las reclamaciones de miembros de un sindicato, arriban a la conclusión que “el plazo de duración de un contrato colectivo, determina la vigencia de sus efectos jurídicos sin que pueda considerarse que un contrato de tal naturaleza jurídica, pueda entenderse como de tiempo indefinido”.

Es de advertir que por el principio *star decisis* al Tribunal de la Sala Primera de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia, al haber emitido el primer fallo propuesto por un ex miembro de un Sindicato, en contra del Banco Ecuatoriano de la Vivienda, la consecuencia jurídica y lógica tratándose de las mismas pretensiones, hechos fácticos y contra la misma institución demandada, debía de mantener el mismo criterio jurídico. No podía ser de otra manera, porque de lo contrario se violentaría el referido principio *star decisis*.

Es importante considerar lo que prescribe para estos casos el inciso primero y segundo del artículo 182 del Código Orgánico de la Función Judicial, al prescribir:

Precedentes jurisprudenciales. - Las sentencias emitidas por las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia que reiteren por tres ocasiones la misma opinión sobre un mismo punto de derecho, obligarán a remitir los fallos al Pleno de la Corte a fin de que éste delibere y decida en el plazo de sesenta días sobre su conformidad. Si en dicho

plazo no se pronuncia, o si ratifica el criterio, esta opinión constituirá jurisprudencia obligatoria.

La resolución mediante la cual se declare la existencia de un precedente jurisprudencial contendrá únicamente el punto de derecho respecto del cual se ha producido la triple reiteración, el señalamiento de la fecha de los fallos y los datos de identificación del proceso; se publicará en el Registro Oficial a fin de que tenga efecto generalmente obligatorio. (Código Orgánico de la Función Judicial, 2009, pág. 53)

La norma legal dispone que las sentencias emitidas por las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia que reiteren en tres ocasiones la misma opinión, sobre un mismo punto de derecho. En el caso en estudio esa pluralidad de las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia, no se dio, por cuanto ha sido únicamente un solo Tribunal de la Sala Primera Especializada de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia, la que ha emitido dicho criterio, que por el principio *star decisis*, no podía cambiar de criterio.

De suerte que no existió el criterio de otro tribunal, compuesto por otros magistrados para que se analice los hechos desde otro pensamiento o punto de vista jurídico, sobre los mismos hechos y puedan arribar a una conclusión que de ser coincidente con la de otro Tribunal, se hubiera cumplido el presupuesto de sentencias emitidas por las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia, para que se hubiera permitido recopilarse dichas sentencias y pasar al Departamento de Procesamiento de Jurisprudencia y luego al Pleno de la Corte Nacional, para emitirse el fallo de Triple reiteración, que por mandato de la Constitución de la República y la Ley, constituye jurisprudencia de aplicación obligatoria para todos los operados de justicia del país tanto de segundo como de primer nivel. Con lo que considero que se violentó normas constitucionales, normas legales, principios laborales, tratados y convenios internacionales, sin advertir los graves efectos jurídicos, económicos, sociales y familiares que produciría, para todos los trabajadores sindicalizados del Ecuador.

**Efectos Jurídicos del Fallo de Triple Reiteración Emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, con fecha 8 de julio de 2009, Publicado en el Registro Oficial 650 de 6 de agosto de 2009, en la Clase Trabajadora**

Al ser un fallo de triple reiteración emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia, ha constituido y constituye, jurisprudencia de aplicación obligatoria, para todos los operadores de justicia del país con excepción de la Corte Nacional de Justicia, atento a lo que dispone el artículo 185 de la Constitución de la República del Ecuador.

Correspondía entonces ser aplicado por todos los operadores de justicia tanto de primer como de segundo nivel, de materia laboral, con las consecuencias de inseguridad jurídica, pérdidas económicas para determinados trabajadores que perteneciendo a un Sindicato amparados por un contrato colectivo, donde tenían intangibles e irrenunciables derechos, por aquel fallo, perdieron todos sus beneficios que por muchos años los tuvieron adquiridos, y que conforme se analizó anteriormente, un derecho adquirido, por el principio de progresividad y no regresividad, no podía verse afectados y mucho más perderlos.

Con ello se generó inequidades entre trabajadores de las mismas instituciones, que para quienes han concluido sus relaciones laborales, cuando aún se encontraba vigente los contratos colectivos, les ha correspondido las indemnizaciones y beneficios constantes en cada uno de los contratos colectivos; en tanto que otros, por haber concluido las relaciones laborales a pocos días de la fecha de la conclusión de la vigencia del contrato colectivo, por un acto de negligencia de la dirigencia sindical, han perdido todos los beneficios previstos en el pacto colectivo, pese haber sido muchos de ellos miembros fundadores del Sindicato y por tanto haber pertenecido y formado parte del mismo, durante toda su existencia como trabajador de la Institución, y por tanto por los efectos jurídicos que generó este fallo de Triple reiteración se afectó económicamente a muchos trabajadores, así como también a su familia y a su proyecto de vida.

Terminación de la contratación colectiva, que por cierto nunca fueron consultados sus integrantes, sino que en varias ocasiones se han producido por negligencia de la dirigencia sindical o por intereses personales.

### **Propuesta de Reforma a los Artículos 260 y 261 del Código del Trabajo**

Que la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 11 numeral 8, dispone: “El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas”. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.

Que el artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República, prescribe: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.”

Que el artículo 11 numeral 3 de la Constitución de la República, imperativamente, ordena:” los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley. Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento”.

Que el Estado ecuatoriano, se comprometió a reconocer y garantizar la contratación colectiva, prescribiendo en el artículo “326.13: Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley”.

Que el artículo 11 numeral 9 de la Constitución de la República, ordena que: “El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución”,

Que una vez adquirido por una persona, natural o jurídica un derecho, por el principio de no regresividad, vigente en nuestro país, ningún poder del Estado, ni siquiera el poder legislativo puede desconocer los derechos adquiridos, sino a partir de ello lo que debe hacer es mejorar los mismos, para conseguir la paz social y la justicia social; y,

Que es obligación moral de todo maestrante al término de su período académico de cuarto nivel, brindar su aporte a la sociedad, a efecto de evitar la continuación de la vulneración de los derechos sindicales, dando reglas claras a establecerse en la revisión de la contratación colectiva, así como proponer una reforma en el Código del Trabajo, para la garantía plena de los derechos de la clase trabajadora.

En ejercicio de sus funciones y atribuciones expide la siguiente:

### **Proyecto de Reforma al Artículo 260 del Código Del Trabajo**

Artículo Actual: Art. 260.- Fin del contrato colectivo obligatorio. - La falta de nuevo acuerdo de esa mayoría pone fin a la vigencia del contrato colectivo obligatorio y deja en libertad a los empleadores y trabajadores para concertar, en cada empresa, las nuevas condiciones de trabajo. (Código del Trabajo, 2005, pág. 91)

Refórmese por lo siguiente:

Art. 1.- Refórmese el artículo 260 del Código del Trabajo, adicionándose un párrafo al final de esta disposición legal, que diga: “En caso de que las partes no presentaren revisión del contrato colectivo, ni se suscribiera el nuevo contrato colectivo al término de su vigencia, la acción para reclamar los derechos de los trabajadores sindicalizados constantes en el último contrato colectivo, prescribirán en el plazo de tres años, contados desde la fecha de terminación de vigencia del contrato colectivo, conforme lo prescribe el artículo 635 del Código del Trabajo”.

### **Proyecto de Reforma al Artículo 261 del Código Del Trabajo**

Artículo Actual Art. 261.- Acción de daños y perjuicios. - La falta de cumplimiento de las estipulaciones del contrato colectivo obligatorio da acción de daños y perjuicios, que pueden ejercerse tanto por las asociaciones como por los trabajadores y empleadores contra las asociaciones parte en el contrato, contra miembros de éstas y en general, contra cualquier otra entidad que resulte obligada por el mismo contrato.

Refórmese por lo siguiente:

Art. 2.- Adiciónese un párrafo al final del artículo 261, que diga: La falta de presentación de la revisión del contrato colectivo sesenta días antes de su vencimiento, por parte de la directiva del sindicato de trabajadores, ante la autoridad administrativa laboral que corresponde, hace responsables a los directivos principales del sindicato a daños y perjuicios en la cantidad del 50% del valor que le correspondiere por las bonificaciones por retiro voluntario o por acogerse a la jubilación, constante en el contrato colectivo, a cada trabajador, pudiendo éste demandar a todos los miembros principales del directorio negligente, una vez terminada la relación laboral, para el pago al menos del 50% de lo que le hubiere correspondido, si estuviere vigente el contrato colectivo, en razón de la negligencia de los miembros del directorio de haberlo dejado terminar el contrato colectivo, sin resolución de Asamblea General.

## 5. Metodología

### Área de Estudio

El presente trabajo de investigación, que pretende determinar los efectos jurídicos, económicos y familiares, que ha producido la emisión del fallo de triple reiteración emitido por el Pleno de la Corte nacional de Justicia, el 8 de julio de 2009 y publicado en el registro Oficial 650 del 8 de agosto de 2009, en la clase sindical del Ecuador, se llevó a efecto en la ciudad de Loja, del cantón y provincia del mismo nombre, en el lugar donde funciona y laboran los jueces provinciales de la Sala de lo Civil, Mercantil, Laboral, de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja.

La ciudad y provincia de Loja, a la fecha cuenta con 5.877 abogados inscritos en toda la provincia de Loja, según el Sistema Informático Foro de Abogados (Consejo de la Judicatura, 2023).

El universo poblacional donde se ejecutó la investigación, se la dirigió a las personas encargadas de administrar justicia en materia laboral, en segunda instancia en la ciudad de Loja, esto es a los señores jueces provinciales de la Sala Civil, Mercantil, de lo Laboral, de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia y Adolescentes Infractores, de la Corte Provincial de Justicia de Loja.

Ciudad y provincia que de acuerdo a los datos proporcionados por la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura, a la fecha de fecha, cuenta con 81 jueces distribuidos de la siguiente manera: 7 jueces de Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja; 6 jueces de la Sala Penal, Penal Militar, Penal Policial y Tránsito de la Corte Provincial de Justicia de Loja; 11 jueces de la Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia con sede en el cantón Loja, provincia de Loja; 10 jueces de la Unidad Judicial Penal con sede en el cantón Loja, provincia de Loja; 10 jueces de la Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Loja, provincia de Loja; 2 jueces de la Unida Judicial del Trabajo con sede en el cantón Loja, provincia de Loja; 4 jueces de la Unidad Judicial contra la Violencia a la Mujer o Miembros del Núcleo Familiar de Loja; 6 jueces del Tribunal de lo Contencioso Administrativo y Tributario con sede en el cantón Loja, provincia de Loja; 7 jueces del Tribunal de Garantías Penales con sede en el cantón Loja, provincia de Loja;



En la provincia de Loja que cuenta con las unidades judiciales multicompetentes de los cantones: 1 juez de Puyango, 1 juez de Célica, 2 jueces de lo penal de Catamayo, 3 jueces de lo civil Catamayo, 1 juez de Calvas, 2 jueces de Macara, 1 juez de Espíndola, 1 juez de Gonzanamá, 1 juez de Chaguarpamba, 2 jueces de Saraguro, 1 juez de Paltas, 1 juez de Zapotillo, 1 juez de Pindal, (Consejo de la Judicatura, 2023, s/p).

De esta población de jueces, se ha hecho la selección de quienes por razón de la materia y por el sorteo legal, les corresponde conocer y resolver las acciones en materia laboral, por lo que se seleccionó a seis jueces de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja, y dos ex jueces de la misma sala, en razón que por su actividad diaria que tienen en conocer y resolver acciones de esta naturaleza, es el universo idóneo para realizar las encuestas, por su experticia cotidiana que la tienen, emitirán un criterio ajustado a la verdad y realidad de los hechos.

### **Enfoque metodológico**

Según Cabanellas (2006) método es: “Modo de hacer o manera de decir según un orden conveniente para la claridad y comprensión de lo que se exponga o para la eficacia y sencillez de lo que se realice”.

Para la ejecución de la presente investigación se realizó un estudio mixto cuantitativo, mediante la revisión de literatura jurídica, doctrina y jurisprudencia, para construir el marco teórico, y, cualitativo, mediante la recolección de datos, a través de encuestas, para interpretar resultados.

Se aplicó los métodos: científico, analítico, exegético, hermenéutico, sintético, de la siguiente manera:

### **Método Científico**

Siendo este el conjunto de procedimientos por los cuales se plantean los problemas científicos y se ponen a prueba las hipótesis y los instrumentos de trabajo investigativo. (Tamayo, 2012) Son las etapas que se recorre para obtener conocimiento válido ante la comunidad científica. Para lo cual, se utilizan técnicas confiables para obtener resultados fiables a lo largo de la investigación.

Este método se lo utilizó para formular encuestas a los jueces de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja, así como también a dos ex jueces de la misma Sala, para obtener información veraz, en base de sus experiencias como administradores de justicia en materia laboral, respecto del fallo de triple reiteración, emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia de fecha 8 de julio de 2009, publicado en el registro oficial del 6 de agosto de 2009 y sus efectos jurídicos, económicos y familiares..

### **Método Analítico**

Entendiendo el análisis como un procedimiento para llegar a la comprensión mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos. (Lopera, 2010) Aquí se analizan las partes de un todo, por lo que, es un proceso lógico que posibilita descomponer un todo en sus partes, elementos, cualidades, para estudiar al fenómeno o problema de forma detallada y establecer nuevas teorías.

Fue utilizado este método, para estudiar y analizar los antecedentes del fallo de triple reiteración, esto es, las tres sentencias que sirvieron de base para que el Pleno de la Corte Nacional de Justicia, concluyera en la decisión de emitir este fallo y estudiándolo en todos sus componentes, poder concluir la afectación de derechos de los sindicalizados y realizar una propuesta a efecto que no se continúe vulnerando los derechos de los trabajadores, miembros de un sindicato.

### **Método Exegético**

Es un método de interpretación que se utiliza en el estudio de los textos legales y que se centra en la forma en la que fue redactada la ley o regulación por parte del legislador. (Flores, 2021) Es el método que obliga a una interpretación gramatical o literal de las disposiciones fiscales, de conformidad con lo que el párrafo, la oración o frase que se aplica.

Para realizar este trabajo, se utilizó este método, para el estudio de textos legales, en que se encuentran consagrados los derechos laborales, tales como el Código del Trabajo (2003), Constitución de la República (2008), fallo de triple reiteración, los principios en que se sustenta el Derecho del Trabajo, tales como la intangibilidad, la irrenunciabilidad, indubio pro operario, principio protector, derechos adquiridos, de progresividad y no regresividad, así como también abordar el criterio y posturas de ciertos juristas sobre esta temática.

## **Método Hermenéutico**

Es la teoría científica del arte de interpretar textos, y en derecho, sin ser el único objeto sujeto de interpretación, especialmente se hace referencia a la interpretación de la norma jurídica en cuanto a su manifestación textual. (UNAM, 2019). Es una forma de análisis que tiende a la interpretación, aplicada principalmente al estudio de textos, en este caso, el método permitirá la interpretación de textos doctrinarios y jurídicos que permiten entender el significado de los mismos. Por lo tanto, el fin es encontrar la esencia de la doctrina y ley a través de la interpretación.

Siendo este método el arte de interpretar textos, y de normas jurídicas, fue utilizado para realizar el estudio de disposiciones legales, constitucionales, de convenios y Tratados internacionales, así como de la doctrina, respecto al tema materia de la investigación, para poder encontrar la realidad de los efectos jurídicos que ha producido el referido fallo de triple reiteración, a los trabajadores sindicalizados.

## **Método Sintético**

Se trata de un procedimiento analítico racional que apunta a reconstruir un evento de manera resumida, utilizando para ello los elementos más representativos del suceso. En palabras más sencillas, consiste en resumir un fenómeno o cosa que ya conocemos. (Métodos, 2017)

Con este método se realizó el estudio de la garantía constitucional de los derechos laborales, que no fueron observados al emitirse el fallo de triple reiteración y los efectos jurídicos, económicos y familiares, que éste produjo al resolverse sobre la vigencia de los contratos colectivos, emitidos por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia con fecha 8 de julio de 2009, analizar sus antecedentes y resumir en los efectos que éste ha producido.

## **Técnicas Utilizadas**

La utilización de los métodos antes citados, sus procedimientos y técnicas, permitió concluir en la ilustración de tablas, gráficos, así como también analizar principios del derecho laboral, criterios diversos y concretos de tratadistas, que permitieron la construcción, motivación y sustentación del marco teórico, de este trabajo investigativo.

### **Técnicas de acopio teórico documental**

Las técnicas de acopio documental se utilizaron para la recolección de datos: bibliográficos, obras bibliográficas, obras científicas, que sirvieron para el desarrollo del marco teórico.

### **Observación documental**

Se utilizó esta técnica, para la realización del estudio del fallo de triple reiteración materia de esta investigación, conocer sus antecedentes y concluir en los efectos que el mismo ha producido a los trabajadores sindicalizados.

### **Herramientas**

Para la realización de esta investigación, se utilizó un computador para la recopilación de información, desarrollo del trabajo de investigación, uso de plataformas: web, y Google académico, para consulta de doctrina, así como la utilización de lexis y fiel web, para la consulta de normativa jurídica y jurisprudencia.

### **Población encuestada**

Considerando que la encuesta debe ir dirigida a una población idónea, confiable y creíble se realizó a quienes cotidianamente conocen, estudian y resuelven acciones de carácter laboral, donde se encuentran las reclamaciones sobre el pago de los beneficios de la contratación colectiva, donde se encuentran en discusión los efectos de la vigencia de la contratos colectivos materia de esta investigación, como lo son los señores jueces de la Sala de lo Civil, Mercantil, laboral, Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte provincial de Justicia de Loja, así como a dos ex jueces de la misma Sala, quienes han contribuido con sus conocimientos basados en la realidad fáctica de los hechos y del ejercicio diario de su magistratura, cuyos resultados, se los expone en este trabajo.

## Estructura de la Encuesta

**Tabla 2**

*Estructura de la Encuesta*

<b>Preguntas</b>	1. ¿Considera usted que el fallo de triple reiteración emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, con fecha 8 de julio de 2009, afecta derechos de los agremiados a un contrato colectivo?	La pregunta número 1, ha sido formulada con la finalidad obtener información sobre la afectación de los derechos de los agremiados en un contrato colectivo.
	2. ¿Considera usted que al emitirse el fallo de triple reiteración antes referido se vulneró el principio de jerarquía normativa, previsto en el artículo 424 de la Constitución de la República?	La pregunta número 2 está orientada a conseguir criterio para determinar que al emitirse el fallo de triple reiteración, vulneró el principio de jerarquía normativa.
	3. ¿Estima usted que para emitirse el fallo de triple reiteración se inobservó el principio de progresividad, previsto en el artículo 11.8 de la Constitución?	La pregunta número 3 esta dirigida con el propósito de conseguir información para determinar si al emitirse el citado fallo de triple reiteración, se inobservó el principio de progresividad.
	4. ¿Considera usted, que con la vigencia del referido fallo de triple reiteración se afectó a derechos laborales, familiares y económicos de	La pregunta 4 esta formulada para determinar si se afectó derechos laborales, económicos y familiares y económicos de

	los trabajadores familiares de los sindicalizados? trabajadores.
	5. ¿Estima usted que, en La pregunta 5 está garantía de los derechos de orientada a recabar los trabajadores, es información sobre la necesario que la Corte necesidad que la Corte Nacional de Justicia revea Nacional de Justicia, revea el referido fallo de triple el antes citado fallo de reiteración? triple reiteración.
	6. ¿Estima usted que para La pregunta número 6, garantizar los derechos de tiene por finalidad obtener los trabajadores información sobre la sindicalizados que lo han necesidad de establecer una tenido durante muchos cláusula que garantice los años, es necesario derechos sindicales, para establecer una cláusula que proponer una reforma garantice los derechos legal, para que exista sindicales, y una reforma armonía con la legal de manera que guarde prescripción, de las armonía con las acciones acciones conforme lo de prescripción que tiene el prescribe el Código del Código del Trabajo? Trabajo.
<b>Cuerpo de la encuesta</b>	La encuesta consta de 6 Se facilitó al encuestado preguntas, para que que al contestar cada contestaran con un sí o no, pregunta lo puede hacer requiriéndole al encuestado afirmativa o al elegir una opción, negativamente. argumente las razones de sí respuesta.

*Nota:* Esta tabla muestra la estructura de la encuesta para la obtención y recolección de información, respecto de la emisión del fallo de Triple Reiteración.

## **Recursos y materiales**

Para la realización de este trabajo investigativo, fue necesario la utilización de materiales como libros, diccionarios jurídicos, manuales, Constitución de la República del Ecuador, leyes, sentencias, fallo de triple reiteración, acuerdos y resoluciones.

## 6. Resultados

De la realización de la encuesta dirigida a cuatro jueces provinciales de la Sala de lo Civil, Mercantil, de lo Laboral, de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia y Adolescentes Infractores, de la Corte Provincial de Justicia de Loja, y a dos exjueces de la misma Sala, se obtuvieron los siguientes resultados:

### Pregunta No. 1:

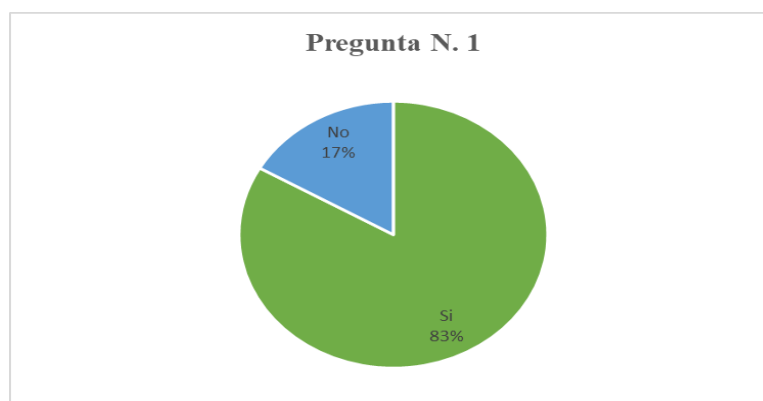
¿Considera usted que el fallo de triple reiteración emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, con fecha 8 de julio de 2009, afecta derechos de los agremiados a un contrato colectivo?

**Tabla 3**  
*Pregunta N° 1*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	83%
No	1	17%
<b>Total</b>	6	100%

*Nota:* Esta tabla muestra los resultados obtenidos en frecuencia y porcentaje de los encuestados en la pregunta 1.

**Figura 1**  
*Pregunta N°1*



*Nota:* La figura representa los resultados obtenidos en la pregunta 1 en porcentajes.

### Resultados de las Encuestas

De los 6 magistrados de Corte provincial, que fueron encuestados, 4 de los jueces en funciones y un ex juez de la Sala de lo Civil, Mercantil, de lo Laboral, de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia y Adolescentes infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja, que representan el 83% de los encuestados, indican que el fallo de triple reiteración emitido



por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, con fecha 8 de julio de 2009, si afecta derechos de los agremiados a un contrato colectivo, concluyendo que el referido fallo, producto del análisis de tres sentencias, lo que ha hecho es desconocer la lucha de muchos años de los trabajadores y por tanto afecta el principio indubio pro operario, el principio de progresividad de los derechos laborales; rompe el principio de legalidad y el principio de congruencia normativa; En tanto que 1 juez, que representa el 17% del universo encuestado, indica que el fallo de triple reiteración se basa en el elemento temporal de la vigencia del contrato colectivo, donde el trabajador como el empleador construyeron dicho acuerdo, por lo que al quedar suscrito el mismo bajo un tiempo determinado no vulneraría dicho derecho.

### **Análisis de las Encuestas**

Al responder a esta pregunta 5 de los encuestados que representa el 83% del universo, tomado como muestra, señalan que el fallo de triple reiteración emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, con fecha 8 de julio de 2009, si afecta derechos de los agremiados a un contrato colectivo, concluyendo que el referido fallo, producto del análisis de tres sentencias, lo que ha hecho es desconocer las largas y constantes luchas de los trabajadores y por tanto afecta los principios indubio pro operario, el de progresividad de los derechos laborales; el de legalidad y el de congruencia normativa;

En tanto que 1 juez, que representa el 17% del universo encuestado, sostiene que el fallo de triple reiteración se basa en el elemento temporal de la vigencia del contrato colectivo, donde el trabajador como el empleador construyeron dicho acuerdo, por lo que al quedar suscrito el mismo bajo un tiempo determinado no vulneraría ningún derecho.

### **Pregunta No. 2:**

¿Considera usted que al emitirse el fallo de triple reiteración antes referido se vulneró el principio de jerarquía normativa, previsto en el artículo 424 de la Constitución de la República?

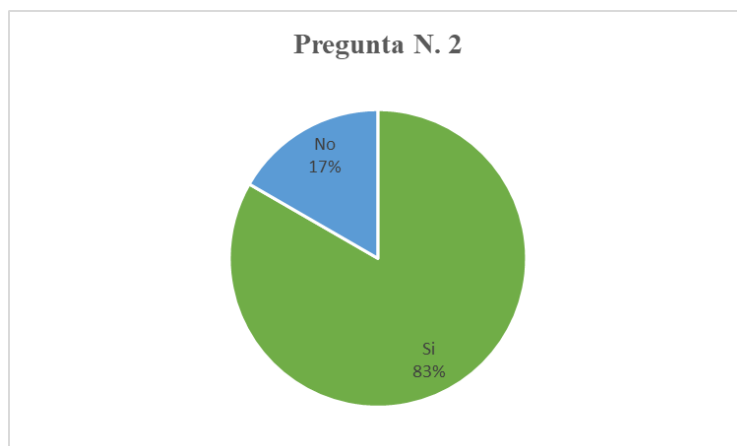
**Tabla 4**  
*Pregunta N°2*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Si</b>	5	83%
<b>No</b>	1	17%
<b>Total</b>	6	100%

*Nota:* Esta tabla muestra los resultados obtenidos en frecuencia y porcentaje de los encuestados en la pregunta 2.

## Figura 2

Pregunta N°2



*Nota:* La figura representa los resultados obtenidos en la pregunta número 2 en porcentajes

### Resultados de las Encuestas

De los 6 magistrados de Corte provincial, que fueron encuestados, 4 de los jueces en funciones y un ex juez de la Sala de lo Civil, Mercantil, de lo Laboral, de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia y Adolescentes infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja, que representan el 83% de los encuestados, señalan que efectivamente al emitirse el fallo de triple reiteración antes referido se vulneró el principio de jerarquía normativa, previsto en el artículo 424 de la Constitución de la República, que dispone que todas las normas y actos del poder público deben mantener conformidad con las disposiciones constitucionales, caso contrario carecerán de eficacia jurídica. En tanto que 1 juez de la misma sala que representa el 17% del universo encuestado, indica que el fallo de triple reiteración analizado no se vulnera el principio de jerarquía normativa, puesto que al tratarse de un contrato colectivo bien conocido por las partes, que de conformidad al artículo 1561 del Código Civil que establece que todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales, por lo que contradecir aquello, sería ir del lado opuesto a la seguridad jurídica.

### Análisis de las Encuestas

Respondiendo a la pregunta número 2, la mayoría de los encuestados equivalentes al ochenta y tres por ciento, del universo encuestado, consideran que al emitirse el fallo de triple reiteración en efecto se vulneró el principio de jerarquía normativa previsto en el artículo 424 de la Constitución de la República, que dispone que todas las normas y actos del poder público

deben mantener conformidad con las disposiciones constitucionales, caso contrario carecen de eficacia jurídica.

En tanto que el diecisiete por ciento de los encuestados, indica que el fallo de triple reiteración analizado no vulnera el principio de jerarquía normativa, puesto que al tratarse de un contrato colectivo bien conocido por las partes, de conformidad al artículo 1561 del Código Civil, que establece que todo contrato legalmente celebrado es una ley, para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales; por lo que contradecir aquello, sería ir contra la seguridad jurídica..

### Pregunta No. 3

¿Estima usted que para emitirse el fallo de triple reiteración se inobservó el principio de progresividad, previsto en el artículo 11.8 de la Constitución?

**Tabla 5**

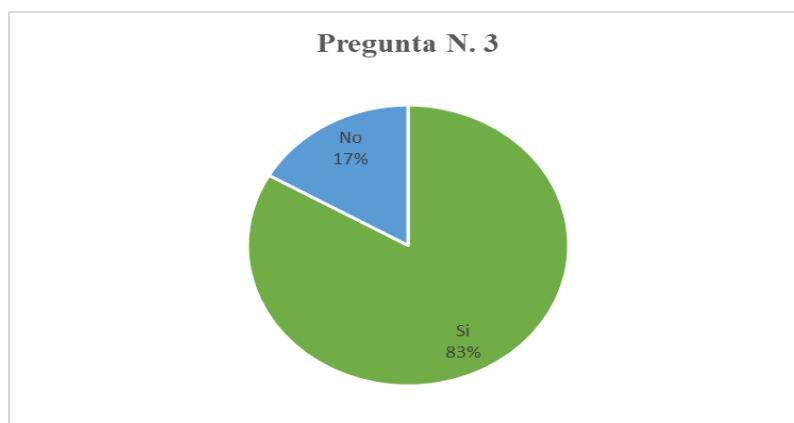
*Pregunta N°3*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	83%
No	1	17%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Esta tabla muestra los resultados obtenidos en frecuencia y porcentaje de los encuestados en la pregunta 3.

**Figura 3**

*Pregunta N°3*



*Nota:* La figura representa los resultados obtenidos en la pregunta número 3 en porcentajes.

### Resultados de las encuestas

De los 6 magistrados de Corte Provincial, que fueron encuestados, 4 de los jueces en funciones y un ex juez de la Sala de lo Civil, Mercantil, de lo Laboral, de la Familia, Mujer,

Niñez y Adolescencia y Adolescentes infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja, que representan el 83% de los encuestados, sostienen que al emitirse el fallo de triple reiteración se inobservó el principio de progresividad, consagrado en el artículo 11.8 de la Constitución de la República. En tanto que 1 juez de la misma sala que representa el 17% del universo encuestado, sostiene que al emitirse el fallo de triple reiteración analizado no se ha inobservado el principio de progresividad, previsto en la norma constitucional, toda vez que las partes se sometieron a un contrato colectivo y dentro de ello el elemento temporal contenido, por lo tanto, no existe ningún aspecto regresivo en la vigencia del contrato.

### **Análisis de las encuestas**

Al responder la pregunta número 3, la mayoría de los encuestados que equivale al ochenta y tres por ciento, del universo encuestado, consideran que al emitirse el fallo de triple reiteración se inobservó el principio de progresividad, consagrado en el artículo 11.8 de la Constitución de la República, toda vez que el contenido de los derechos se desarrollan de manera progresiva a través de normas, la jurisprudencia y las políticas públicas, siendo el Estado el obligado a garantizar el pleno reconocimiento y ejercicio.

En tanto que el diecisiete por ciento de los encuestados, indica que al emitirse fallo de triple reiteración en estudio, no se ha inobservado el principio de progresividad, previsto en la norma constitucional, toda vez que las partes se sometieron a un contrato colectivo y dentro de ello el elemento temporal contenido, por lo tanto, no existe ninguna inobservancia al principio de progresividad de los derechos.

### **Pregunta No. 4:**

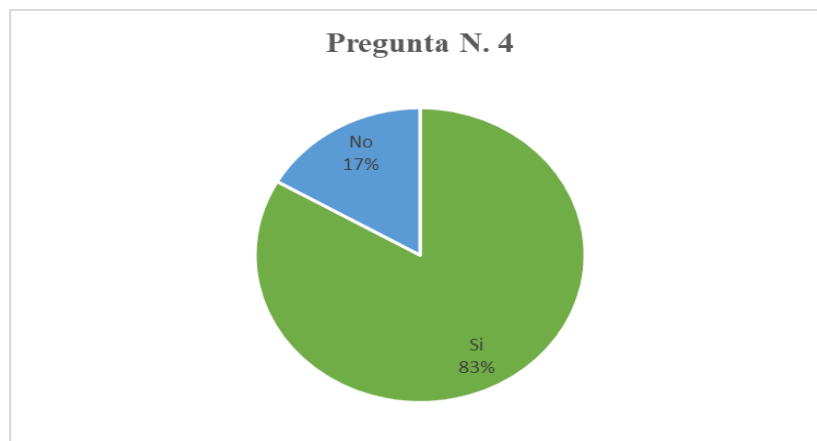
¿Considera usted, que con la vigencia del referido fallo de triple reiteración se afectó a derechos laborales, familiares y económicos de los trabajadores sindicalizados?

**Tabla 6**  
*Pregunta N°4*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Si</b>	5	83%
<b>No</b>	1	17%
<b>Total</b>	6	100%

*Nota:* Esta tabla muestra los resultados obtenidos en frecuencia y porcentaje de los encuestados en la pregunta 4.

**Figura 4**  
*Pregunta N°4*



*Nota:* La figura representa los resultados obtenidos en la pregunta número 4 en porcentajes.

### **Resultados de las encuestas**

De los 6 profesionales que fueron encuestados, 4 de los señores jueces en funciones y un ex juez de la Sala de lo Civil, Mercantil, de lo Laboral, de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja, que representan el 83% de los encuestados, afirman que con la vigencia del fallo de triple reiteración en análisis, se afectó no solo derechos laborales, sino también económicos y familiares, como por ejemplo al producirse un despido intempestivo, luego de la terminación de la vigencia del contrato colectivo, inconsulto, afectando derechos laborales, familiares y económicos de los trabajadores sindicalizados.

En tanto que 1 juez de la misma sala que representa el 17% del universo encuestado, sostiene que al emitirse el fallo de triple reiteración analizado no afecta derechos laborales, familiares y económicos puesto que quienes firmaron el contrato colectivo, son los mismos trabajadores y empleadores fijado la vigencia temporal el contrato colectivo.

### **Análisis de las encuestas**

Al responder la pregunta número 4, la mayoría de los encuestados que equivale al ochenta y tres por ciento, del universo encuestado, consideran que al emitirse el fallo de triple reiteración se afectó derechos laborales, familiares y económicos de los trabajadores sindicalizados, inclusive su proyecto de vida, toda vez que al producirse un despido intempestivo, luego de la terminación de la vigencia del contrato colectivo, inconsulto, produce

graves daños indemnizatorios de los sindicalizados, aspectos que no han sido abordados previo a la emisión de aquel fallo.

En tanto que el diecisiete por ciento de los encuestados, indica que al emitirse fallo de triple reiteración en estudio, no se afecta ningún derecho laboral, familiar y económico puesto que quienes firmaron el contrato colectivo, son los mismos trabajadores y empleadores fijado la vigencia temporal del contrato.

**Pregunta No. 5:**

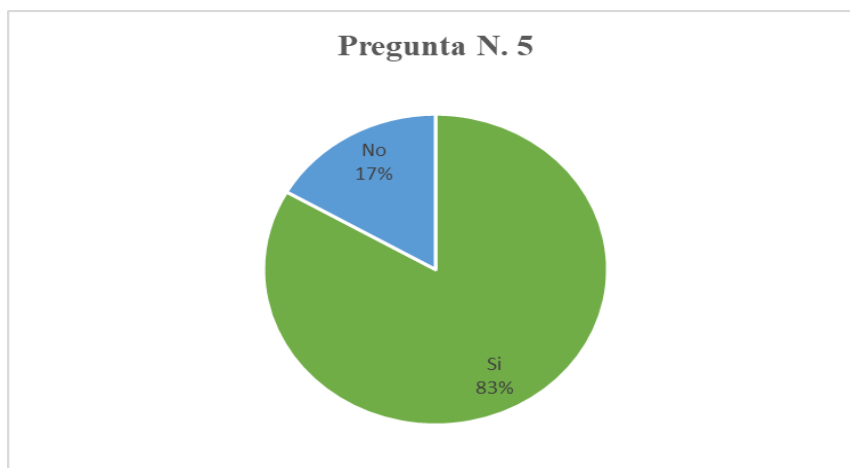
¿Estima usted que, en garantía de los derechos de los trabajadores, es necesario que la Corte Nacional de Justicia revea el referido fallo de triple reiteración?

**Tabla 7**  
*Pregunta N°5*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	5	83%
<b>No</b>	1	17%
<b>Total</b>	6	100%

*Nota:* Esta tabla muestra los resultados obtenidos en frecuencia y porcentaje de los encuestados en la pregunta 5.

**Figura 5**  
*Pregunta N°5*



*Nota:* La figura representa los resultados obtenidos en la pregunta número 5 en porcentajes.

**Resultados de las encuestas**

De los 6 jueces de segundo nivel que fueron encuestados, 4 de ellos en funciones y un ex juez de la Sala de lo Civil, Mercantil, de lo Laboral, de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja, que

representan el 83% de los encuestados, exponen que es necesario que la Corte Nacional de Justicia, revea el referido fallo de triple reiteración.

En tanto que 1 juez de la misma sala que representa el 17% del universo encuestado, considera que el fallo de triple reiteración es correcto y no existe causa alguna para modificarlo o cambiarlo.

### **Análisis de las encuestas**

Contestando la pregunta número 5, la mayor parte de los encuestados que equivale al ochenta y tres por ciento, del universo encuestado, sostienen que, en garantía de los derechos de los trabajadores, es necesario que la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, revea el referido fallo de triple reiteración, por las consecuencias negativas que ha traído para la clase trabajadora.

En tanto que el diecisiete por ciento de los encuestados, indica que el fallo de triple reiteración en estudio, indica que el fallo de triple reiteración, es correcto y no existe causa alguna para pretender modificarlo o cambiarlo.

### **Pregunta No. 6:**

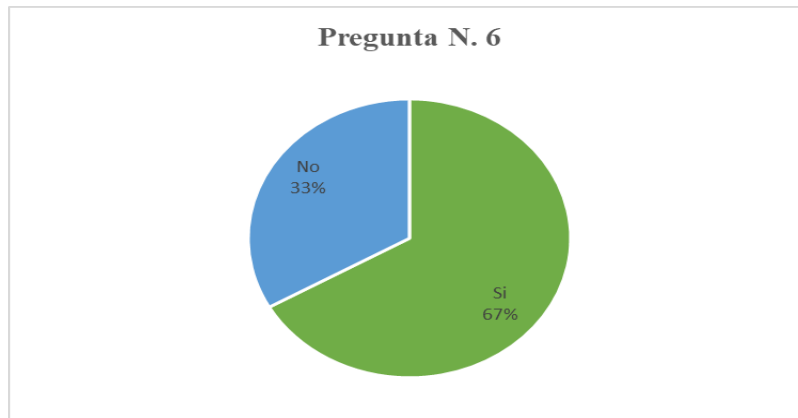
¿Estima usted que para garantizar los derechos de los trabajadores sindicalizados que lo han tenido durante muchos años, es necesario establecer una cláusula que garantice los derechos sindicales, y una reforma legal de manera que guarde armonía con las acciones de prescripción que tiene el Código del Trabajo?

**Tabla 8**  
*Pregunta N°6*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Si</b>	4	67%
<b>No</b>	2	33%
<b>Total</b>	6	100%

*Nota:* La tabla muestra los resultados obtenidos en frecuencia y porcentaje de los encuestados en la pregunta 6

**Tabla 9**  
*Pregunta N°6*



*Nota:* La figura representa los resultados obtenidos en la pregunta número 6.

### **Resultados de las encuestas**

De las 6 personas encuestadas, tres jueces en funciones y un ex juez, de la Sala de lo Civil, Mercantil, de lo Laboral, de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja, que representan el 67%.de los encuestados, exponen que es necesario establecer una cláusula que garantice los derechos sindicales, y una reforma legal de manera que tenga armonía con las acciones de prescripción previstas en el Código del Trabajo.

En tanto que 1 juez en funciones y 1 ex juez de la misma sala que representan el 33% del universo encuestado, considera que no es necesario establecer ninguna cláusula para que garantice los derechos sindicales, sino una reforma en la legislación, para que el juez respete y aplique la ley y la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, así deje de aplicar el fallo de triple reiteración, materia de esta investigación.

### **Análisis de las encuestas**

Al responder la pregunta número 6, la mayor parte de los encuestados que equivale a los sesenta y siete puntos y sesenta siete por ciento, afirman que es necesario establecer una cláusula que garantice los derechos sindicales, así como también una reforma legal de manera que tenga armonía con las acciones de prescripción previstas en el Código del Trabajo.

En tanto que el treinta y tres puntos y treinta y tres por ciento de los encuestados, sostienen que no es necesario establecer una cláusula que garantice los derechos sindicales, sino una reforma en la legislación, para que el juez respete y aplique la ley y la Corte Nacional



de Justicia del Ecuador, deje de aplicar el fallo de triple reiteración, materia de esta investigación.

## **7. Discusión**

Pese a que para llegar el sindicalismo, la contratación colectiva y los derechos laborales de la clase trabajadora, consagrarse en la Constitución de la República, ha demandado de un largo sacrificio y lucha permanente de la clase trabajadora, frente a los empleadores, y los mecanismos de opresión, hasta conseguir no solo la consagración de sus derechos en normas supremas, sino también en el Organismo Rector del Trabajo, en el contexto internacional, como lo es la Organización Internacional del Trabajo, el Pleno de la Corte Nacional de Justicia con fecha 8 de julio de 2009, ha emitido el fallo de triple reiteración que señala que el plazo de duración de un contrato colectivo determina la vigencia de sus efectos jurídicos sin que pueda considerarse que un contrato de tal naturaleza, pueda entenderse como de tiempo indefinido, el mismo que ha sido publicado en el registro oficial 650 de 6 de agosto de 2009; estos hechos que se los considera vulneratorios de derechos adquiridos por los trabajadores, han motivado para realizar este trabajo investigativo.

Para ello, se realiza un análisis doctrinario, jurisprudencial y constitucional de lo que es el sindicalismo, la ardua y sacrificada lucha de los trabajadores, para conseguir aquello, determinar las razones de su surgimiento, el objetivo y rol que ha cumplido en el contexto internacional, para luego abordar los orígenes del sindicalismo en el Ecuador, así como en el contexto internacional; la libertad sindical, y los contratos colectivos.

Para ello en este trabajo investigativo se ha propuesto un objetivo general y tres objetivos específicos, los mismos que serán abordados desde la óptica de la doctrina, la jurisprudencia, la Constitución de la República del Ecuador, tratados y convenios internacionales ratificados por el Ecuador, con lo que se demostrará la importancia de esta investigación proyectada a la defensa de los derechos de la clase sindical.

### **Objetivo 1**

El objetivo general que refiere a: “Analizar el fallo de triple reiteración emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, con fecha 8 de julio de 2009, publicado en el registro oficial 650 de 6 de agosto de 2009, doctrina y jurisprudencia respecto de la contratación colectiva”, esto se ha cumplido con el desarrollo del marco teórico y estudio de los principios constitucionales, que permiten visualizar que los trabajadores teniendo derechos irrenunciables e intangibles, el Pleno de la corte Nacional de Justicia, emitió el referido fallo vulnerando derechos de la clase trabajadora sindical.

Apreciación que se encuentra también corroborada por el criterio vertido por lo señores jueces de segundo nivel encuestados, que al responder la pregunta número uno en su mayoría coincide en afirmar que aquel fallo desde su emisión ha afectado los derechos de los agremiados a un contrato colectivo,

Si los derechos de los trabajadores sindicalizados, se encuentran garantizados en la Constitución de la República, así como en los convenios y tratados internacionales, ratificado por el Ecuador, permite concluir que al emitirse el fallo de triple reiteración, por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia, con fecha 8 de julio de 2009, publicado en el registro oficial 650 de 6 de agosto de 2009, produjo efectos jurídicos, económicos y familiares que por ser de triple reiteración, vinculante para todos estos casos, ha sido de aplicación obligatorio en todo el territorio nacional, con los efectos negativos antes mencionados, por lo que hace necesario para la protección de los derechos de la clase laboral sindical, formular una propuesta de establecer una cláusula de carácter obligatoria que debe contener todos los contratos colectivos para la garantía de los derechos de los trabajadores y proponer una reforma a los artículos 260 y 261 del Código del Trabajo.

## **Objetivo 2**

Como primer objetivo específico, formulado en este trabajo consiste en: “determinar la falta de aplicación de los derechos y principios laborales al emitirse el fallo de triple reiteración por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, con fecha 8 de julio de 2009, publicado en el registro oficial 650 de 6 de agosto de 2009”, particular que se logra determinar, con el estudio y análisis de la doctrina y jurisprudencia, atinentes al caso, que permite concluir que existiendo la consagración de los derechos de los trabajadores y en este caso de los sindicalizados, en la Constitución de la República, en tratados y convenios internacionales ratificados por el Ecuador, no se han observado al emitirse el señalado fallo de triple reiteración.

El artículo 326 de la Constitución de la República, consagra que los principios en que se sustenta el derecho del trabajo, entre los cuales se analiza los previstos en el numeral 2 que prescribe que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario; y, el numeral 3 de la misma norma constitucional, dispone: En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

Estos derechos de los trabajadores, una vez adquiridos por mandato del artículo 11.8 de la Constitución de la República, su aplicación y desarrollo deben hacerse de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y políticas públicas, estando proscritas las interpretaciones regresivas, por cuanto su desarrollo es siempre en espiral ascendente y no regresivamente; sin embargo de ello no se encuentra sustento jurídico, ni constitucional, para que se haya emitido el fallo de triple reiteración antes citado, con inobservancia de los derechos constitucionales antes citados, sin tomar en cuenta las graves consecuencias jurídicas, económicas y familiares, para los trabajadores sindicalizados del Ecuador que se generaría con el mismo. Objetivo específico que se lo ha logrado justificar, con el estudio de los principios en que se sustenta el derecho del Trabajo, abordados en el marco teórico de este trabajo investigativo, que permite concluir con certeza que al emitirse el citado fallo de triple reiteración, obedeció a una falta de aplicación de los existentes derechos y principios laborales, consagrados en la Constitución de la República, tratados y convenios internacionales, ratificados por el Ecuador, como lo es el convenio sobre la libertad sindical, la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores.

Criterio sostenido y justificado en este objetivo específico, con la encuesta realizada a los jueces de la Sala de lo Civil, Mercantil, de lo Laboral, de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja, cuando al responder la pregunta número 4, en su mayoría del universo encuestado, son coincidentes en afirmar que al emitirse el fallo de triple reiteración en estudio, la falta de aplicación y observancia de principios y derechos laborales, afectó derechos laborales, familiares y económicos de los trabajadores sindicalizados.

### **Objetivo 3**

El segundo objetivo específico, que se proyecta a: “Establecer los derechos laborales omitidos en el fallo de triple reiteración emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador con fecha 8 de julio de 2009, publicado en el registro oficial 650 de 6 de agosto de 2009”, lo que se ha logrado demostrar, con el siguiente análisis:

En el desarrollo del marco teórico, se ha realizado un análisis, respecto de que los derechos sindicales, se encuentran garantizados en la Constitución de la República, en los artículos 326 numeral 13, cuando imperativamente garantiza que la contratación colectiva entre personas trabajadores y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

También la misma Constitución de la República, en el numeral 2 de la norma constitucional citada, dispone con imperatividad, que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario.

Estableciendo la misma norma constitucional en el numeral 3 del citado artículo, que para el caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se debe aplicar en el sentido más favorable a las personas trabajadores.

Derechos laborales que al estar reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador, los mismos deben desarrollarse de manera progresiva a través de normas, de la jurisprudencia y de políticas públicas, habiéndose obligado el Estado ecuatoriano a generar y garantizar las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio, toda vez que los derechos constitucionales siempre tendrán su desarrollo, interpretación y aplicación en sentido de espiral ascendente, más no regresivamente.

Consecuentemente siendo esta la realidad constitucional de los derechos de la clase trabajadora sindical, resulta incuestionable que éstos y demás principios laborales antes citados, fueron desconocidos y omitidos por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia, al emitirse el citado fallo de triple reiteración, produciendo consecuencias jurídicas, económicas y familiares para los trabajadores sindicalizados.

Objetivo específico que se encuentra justificado con el análisis realizado, así como también con el criterio de los magistrados de segundo nivel de la Sala de lo Civil, Mercantil, de lo Laboral, de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja, que en su mayoría el responder las preguntas 4 y 3 de la encuesta para ellos formulada, coincidentemente, sostienen que al emitirse el fallo de triple reiteración con fecha 8 de julio de 2009 y publicado en el registro oficial 650 del 6 de agosto de 2009, se inobservó el principio de progresividad y como consecuencia se afectó a derechos laborales, familiares y económicos de los trabajadores sindicalizados.

#### **Objetivo 4**

Finalmente el tercer objetivo específico que está encaminado a: “Proponer el establecimiento de una cláusula especial en todo contrato colectivo que garantice los derechos laborales adquiridos en la contratación colectiva”, con el análisis anteriormente realizado y una vez que ha sido determinado lo suficientemente la omisión de claros derechos y principios

laborales, que ha producido consecuencias jurídicas, económicas y familiares a los trabajadores sindicales, hace necesario como un aporte al término de este trabajo de investigación y en la búsqueda de la justicia social para la clase más vulnerable de la relación laboral, presentar una propuesta del establecimiento de una cláusula especial en todo contrato colectivo que garantice los derechos laborales adquiridos en la contratación colectiva, así como también una propuesta de reforma a los artículos 260 y 261 del Código del Trabajo, que garantice los derechos de los trabajadores sindicalizados del Ecuador.

Propuesta que se consolida y encuentra sustento en el criterio, emitido por los señores jueces provinciales de la Corte Provincial de Justicia de Loja, que en un porcentaje equivalente al 66.66% de los encuestados coinciden en afirmar que es necesario el establecimiento de una cláusula especial en todo contrato colectivo, que garantice los derechos sindicales, así como también es necesario una reforma legal que guarde armonía con las acciones de prescripción previstas en el Código del Trabajo. En tanto que el 33.33% de los encuestados jueces de la misma Sala, sostienen que no es necesario el establecimiento de una cláusula especial sino una reforma en la legislación de manera que el juez observe y garantice los derechos de los trabajadores.

Si las acciones provenientes de los actos y contratos del trabajo, prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral, con la excepción de los casos de prescripción de corto tiempo, tales como la de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado provisionalmente por causas legales; la de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador; y, la de los empleadores, para exigir del trabajador indemnización por imperfecta o defectuosa ejecución del trabajo ya concluido y entregado, que prescriben en un mes, por así establecerlo los artículos 635 y 636, respectivamente; hace necesario también que al término de la vigencia de un contrato colectivo, tenga el trabajador, un tiempo establecido para proponer las acciones pertinentes, a efecto de reclamar sus derechos.

Si se considera que la terminación de la relación laboral, es como el fin de la existencia de una vida laboral, también la terminación de la vigencia del contrato colectivo, que es la finalización de la vigencia de las conquistas laborales, por consecuencia el trabajador, debe tener también un determinado tiempo para reclamar sus derechos que por varios años los ha tenido adquiridos, habida cuenta que nada aceptable jurídicamente resulta que al término de la vigencia de un contrato colectivo, que generalmente es desconocido por los miembros de un

sindicato, a éstos se les termine instantáneamente todos sus derechos y acciones para reclamar, quedando así en total indefensión,

Por ello es menester proponer una reforma legal a los artículos 260 y 261 del Código del Trabajo, de manera que guarde armonía con las acciones de prescripción previstas en el Código del Trabajo, con lo que se justifica plenamente el objetivo específico 3 de este trabajo investigativo.

## 8. Conclusiones

Los largos años de lucha permanente de los trabajadores, frente a los empleadores, permitió la organización de la clase trabajadora, para luego ser reconocida la organización sindical, hasta que consiguieron ser reconocidos en el ámbito legal, para ver cristalizadas sus aspiraciones, cuando lograron que los derechos laborales, sean elevados a la categoría de rango constitucional, así como también reconocidos en el máximo organismo rector del trabajo como lo es la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T).

Reconocidos entonces los derechos laborales en la Constitución Política del Ecuador, denominada así hasta antes del 20 de octubre de 2008, surgieron los principios del derecho laboral, los mismos que fueron desarrollados, tanto por la doctrina como por la jurisprudencia.

Fue la Constitución de la República del Ecuador, del 2008, la que en su artículo 326, consagra 16 principios en los que se sustenta el derecho del trabajo, de entre los que se analiza en este trabajo de investigación los principios de irrenunciabilidad, intangibilidad e Indubio pro operario, así como también se analiza el derecho de progresividad y no regresividad, previsto en el artículo 11 numeral 8 de la Constitución de la República, los que han sido desarrollados en el marco teórico.

Empero pese a este reconocimiento de la irrenunciabilidad, intangibilidad de los derechos laborales, y la prohibición de no regresividad de los derechos constitucionales adquiridos, a los que el Estado ecuatoriano se comprometió a garantizar su reconocimiento, la vigencia de los mismos y su aplicación, el Pleno de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, emite el fallo de triple reiteración, con fecha 8 de julio de 2009, publicado en el Registro Oficial Nro. 650 de 6 de agosto de 2009, que desconoce todos los derechos y principios laborales, al disponer, en su artículo 2, “que el plazo de duración de un contrato colectivo, determina la vigencia de sus efectos jurídicos sin que pueda considerarse que un contrato de tal naturaleza jurídica, pueda entenderse como de tiempo indefinido”.

Si es mandato constitucional que el contenido de los derechos consagrados en la Constitución de la República, deben desarrollarse de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas, por así disponerlo el artículo 11 numeral 8 de la Constitución de la República, y, siendo que el más alto deber del Estado respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución, conforme así lo dispone el artículo 11 numeral 9 *Ibidem*, permite concluir que al emitirse el citado fallo de triple reiteración materia



de este estudio se realizó con inobservancia de estos derechos constitucionales produciendo afectación a los derechos de la clase de trabajadores sindicalizados del Ecuador.

Por el principio de la supremacía de la Constitución de la República, todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la Constitución, y las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, aplicar directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos, siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente, por así disponerlo el artículo 424 de la Constitución de la República, permite concluir que al emitirse el referido fallo de triple reiteración, se inobservó la supremacía de la Constitución, olvidando esta norma constitucional así como también los derechos y principios constitucionales que protegen a los trabajadores sindicalizados.

Si los trabajadores sindicalizados tenían adquiridos derechos que por mandato constitucional estaban garantizados, a los cuales ni siquiera el legislador hoy asambleísta, puede desconocerlos, sino legislar a partir de ellos, permite concluir que el Pleno de la Corte Nacional de Justicia, al emitirse el citado fallo de triple reiteración, desconoció este mandato constitucional, y desconoció derechos adquiridos por los trabajadores, estableciendo que por el hecho de la conclusión del plazo de duración o vigencia del contrato colectivo, termina la vigencia de los efectos jurídicos de las conquistas laborales contenidas en el contrato colectivo, afectándose así al derecho de progresividad de los derechos de los trabajadores.

El Código del Trabajo, al término de la relación laboral, permite al trabajador reclamar sus derechos en el plazo de tres años a partir de la terminación de la misma, es necesario también que a la conclusión de la vigencia del contrato colectivo, exista un plazo similar para que los trabajadores sindicalizados puedan reclamar sus derechos que los tuvieron adquiridos por muchos años, y que en la mayoría de las veces, ni siquiera la asamblea general del sindicato conoce sobre los efectos jurídicos de la terminación del contrato colectivo, debido a la negligencia de los directivos de no presentar oportunamente el proyecto de revisión del nuevo contrato colectivo.

## 9. Recomendaciones

Que estudiantes y profesionales del derecho, dedicados por vocación del estudio de los principios y derechos laborales, continúen ampliando la investigación del derecho laboral confrontando su investigación con el contenido del fallo de triple reiteración emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia, con fecha 8 de julio de 2009 y publicado en el Registro Oficial 650 de 6 de agosto de 2009, hasta conseguir se deje sin efecto esta jurisprudencia de aplicación obligatoria por los operadores de justicia, por ser lesiva a los intereses de los trabajadores sindicalizados de Ecuador.

Que las Universidades ecuatorianas, en sus niveles de pregrado y posgrado, incursione más en el estudio crítico sobre temas laborales, donde se advierta vulneración de derechos de la clase más débil y desprotegida, como son los trabajadores, para lo cual debe contar con docentes versados en derecho laboral que lleven adelante esta cátedra, a efecto que tenga un rol protagónico ante la faz nacional, cuando adviertan interpretaciones regresivas de los derechos laborales, venidas de parte de cualquier órgano del poder Estatal, formulando propuestas viables, basadas en derecho, para sembrar conciencia social de la necesidad de reformas legislativas que protejan los derechos de los trabajadores, en armonía con la Constitución de la República.

Que de los asambleístas de Ecuador, en el menor tiempo posible, reformen el Código Orgánico de la Función judicial, para que exista una administración de justicia especializada en derecho social, del cual forma parte el derecho laboral, para que las acciones de esta materia, en primera instancia, sean conocidas únicamente por jueces de lo laboral; los tribunales de segunda instancia, para conocer acciones laborales, y de derecho social, sean integrados únicamente por jueces especializados en esta materia, al igual que las Salas de la Corte Nacional de Justicia, para conocer temas relacionados con el derecho social, sean integrados por jueces especializados, evitando así los jueces todólogos, como son los multicompetentes, que debido al desconocimiento de esta materia, fallan con criterio eminentemente civilista, perjudicando así a los intereses de la clase trabajadora.

Que en garantía de la vigencia de justicia especializada para materia de derecho social, del cual es parte el derecho laboral, garantizando el principio de equidad, conforme existen salas especializadas, en materia penal, contencioso administrativo y tributario, jueces del área civil y mercantil, también los señores asambleístas, reformen el Código Orgánico de la Función Judicial, para que las acciones de materia de derecho laboral, sean conocidos únicamente por

jueces especializados en derecho social, evitando los llamados pull de jueces, que han impedido el desarrollo jurisprudencial en materia laboral, en los últimos años, debido a que las Salas de segunda instancia así como de la Corte Nacional, la integran jueces versados en materia civil y en ocasiones jueces penales, que no hacen más que generar criterios ajenos al derecho laboral y por tanto impiden el desarrollo de la jurisprudencia en derecho laboral y demás materia del área social.

Que en todo proyecto de actividad legislativa que tenga un candidato a la Asamblea, debe contar con un tema de gestión legislativa de proyecto de ley o reformas al Código del Trabajo, acorde a los cambios y realidad social, en beneficio de la clase trabajadora, de manera que tengan plena vigencia los derechos de laborales, partiendo de los ya adquiridos, consagrados en la Constitución de la República, con la obligación del rendimiento de cuentas positivas sobre esta área.

Que se establezca una cláusula especial como requisito básico a la suscripción de todo contrato colectivo, que reconozca y garantice los derechos adquiridos por los trabajadores, hasta tanto se revise y suscriba el nuevo contrato colectivo.

Que se reforme el Código del Trabajo, respecto a la prescripción de las acciones laborales al término de la vigencia del contrato colectivo, a efecto que guarde armonía con la prescripción de las acciones laborales, previstas en el artículo 635 del Código del Trabajo.

Que se establezca una responsabilidad pecuniaria a todos los miembros de la directiva principal de los sindicatos de trabajadores, que debido a su negligencia no presentaren oportuna y legalmente la revisión del siguiente contrato colectivo, para evitar la representación desleal y la afectación de los derechos de los trabajadores sindicalizados, que sin saber de los efectos de la terminación de la vigencia de los contratos colectivos, son víctimas de injusticias derivadas de la negligencia de la dirigencia sindical.

## 10. Bibliografía

- Acción Extraordinaria de Protección, 025-09-SEP-CC (Corte Constitucional del Ecuador 29 de septiembre de 2009).
- Andrade, F. (2009). *Derecho Laboral: Diccionario y guía de la legislación Ecuatoriana*. Cuenca: Fondo de Cultura Ecuatoriana.
- Benigno, C. (1994). *Teoría General del Proceso y la Prueba*. Santa fe de Bogoota - Colombia: Ediciones Jurídicas Gustavo Ibañez .
- Buenaño, R. (2016). *La práctica en materia laboral y su ejecución con Despido Ineficaz*. Quito: Editorial Jurídica L y L.
- Bustamante, C. (2011). *El Contrato Individual de Trabajo*. Quito: Editorial Jurídica del Ecuador.
- Cabanellas, G. (2001). *Diccionario de derecho laboral*. Buenos Aires: Editorial Heliasta .
- Código de Trabajo . (2015). *Código de Trabajo Ecuatoriano*. Quito: Registro Oficial S-167.
- Código Orgánico de la Función Judicial. (2009). *Código Orgánico de la Funcion Judicial* . Quito: Asamblea Nacional.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Asamblea Nacional del Ecuador.
- Corte Constitucional de Colombia, T-592/09 (Corte Constitucional de Colombia 28 de Agosto de 2009).
- Corte Constitucional del Ecuador, 0016-13-SEP-CC (Corte Constitucional de Justicia del Ecuador 16 de Mayo de 2013).
- Corte Constitucional del Ecuador, 0851-13-EP (Sala de Admisión de la Corte Constitucional del Ecuador 26 de Junio de 2013).
- Corte Constitucional del Ecuador, 10-18-IN/21 (Karla Andrade Quevedo 29 de 09 de 2021).
- Corte Nacional de Justicia, 11371-2021-00189 (Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia 09 de Mayo de 2023).
- Corte Suprema de Colombia , 9380-1996 (Dr. Fernando Mendez 26 de Diciembre de 1996).

- Cueva, L. (2016). *Jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia*. Quito: Ediciones Cueva Carrión.
- Cueva, M. D. (2008). *Teoría de la Constitución*. México: Porrúa.
- Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. FRANCIA: Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Ecuador, C. P. (1945). *Constitución Política del Ecuador*. Quito: Asamblea Nacional Constituyente.
- Ecuador, C. P. (1998). *Constitución Política del Ecuador*. Quito: Asamblea Nacional Constituyente.
- Fallo de Triple Reiteración, 02-2017 (Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia 14 de 03 de 2017).
- Fiscalización., C. L. (2015). *Código Orgánico de la Función Judicial*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- García, C. (2015). *La protección del derecho a la Seguridad Social en las Constituciones de Sudamérica*. Ginebra: ILO.
- Grisolia, J. A. (2015). *Manual del Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Guerrero, G. (1982). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Bogota : TEMIS.
- Guevara, A. (2019). *Enciclopedia del Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Editorial Jurídica del Ecuador .
- Humanos, C. N. (2018). *Los principios de Universalidad, Interdependencia, Indivisibilidad y Progresividad de los Derechos Humanos*. México: Comisión Naional de Derechos Humanos.
- León, R. (2012). *2500 Preguntas y Respuestas a la Constitución*. Quito : El Forum.
- Mandato Constituyente, 2 (Asamblea Constituyente 24 de 01 de 2008).
- Maul, D. (2019). *La Organización Internacional del Trabajo: 100 años de política social global*. Suiza: ILO.
- Montaña, J. (2012). *Teoría utópica de las fuentes*. Quito: Centro de Estudios y Difusión.

- Nacional, A. (2015). *Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar* . Quito: Registro Oficial Organo de Gobierno en el Ecuador.
- Ochoa, G. (2002). *Compendio Práctico del Contrato Individual Del Trabajo en el Ecuador I*. Cuenca: Del Arco Ediciones.
- ONU. (2004). *Los derechos económicos, sociales y culturales. Manual para las instituciones nacionales*. Nueva York y Ginebra: Serie de Capacitación Profesional .
- Ossorio, M. (2018). *Diccionario de Ciencias Políticas, Jurídicas y Sociales*. Guatemala: Heliasta.
- Perez, B. (1983). *Derecho Del Trabajo* . Buenos Aires : Astrea De Alfredo y Ricardo Depalma.
- RAE. (2014). *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*. España: Real Academia de la Lengua Española.
- Rivadeneira, H. (2010). *Contratación Colectiva, instrumento para una nueva agenda laboral*. Quito: Fundación Friederich en Ecuador.
- Ruiz, A. (2016). *Desarrollo jurisprudencial de la primera Corte Constitucional (Periodo noviembre de 2012 – noviembre de 2015)*. Quito: CEDEC.
- Sepúlveda, M. (2006). *La Interpretación del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Buenos Aires: Editores del Puerto.
- Trabajo, O. I. (Agosto de 2009). *OIT*. Obtenido de OIT: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_115078.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_115078.pdf)
- Trujillo, J. C. (2008). *Derecho del trabajo*. Quito: Centro de Publicaciones.
- Vitteri, J. (2006). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Quito: Produgrafi Center .

## 11. Anexos

### Anexo 1

#### Estructura de la Encuesta



#### Encuesta Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Nacional de Loja

**Título:** Análisis jurisprudencial y constitucional del fallo de triple reiteración sobre los efectos jurídicos de la vigencia de los contratos colectivos, emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia de fecha 8 de julio de 2009.

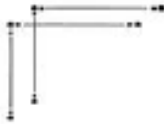
**Objetivo general:** Analizar el fallo de triple reiteración emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, con fecha 8 de julio de 2009, publicado en el registro oficial 650 de 6 de agosto de 2009, doctrina y jurisprudencia respecto de la contratación colectiva.

**Definición de contrato colectivo:** Conforme el artículo 220 del Código del Trabajo lo define como: "Art. 220 Contrato colectivo.- Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto. El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados."

**Duración del contrato colectivo:** Conforme el artículo 239 del Código del Trabajo establece que el contrato colectivo puede celebrarse: 1. Por tiempo indefinido; 2. Por tiempo fijo; y, 3. Por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada.

**Contexto:** Efectos jurídicos del fallo de triple reiteración emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, con fecha 8 de julio de 2009, publicado en el registro oficial 650 de 6 de agosto de 2009, en la clase trabajadora

Al ser un fallo de triple reiteración emitido por la Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia, remitido al Pleno de la Corte Nacional de Justicia ha constituido jurisprudencia de aplicación obligatoria, atento a lo que dispone el artículo 185 de la Constitución de la República del Ecuador, por lo que ha sido aplicada por todos los operadores de justicia tanto de primer como de segundo nivel, con las consecuencias jurídicas, y pérdidas económicas que ha causado en determinados casos a los trabajadores, y familiares, generando inequidades entre trabajadores de las mismas instituciones, que para quienes han concluido sus relaciones laborales, cuando aún se encontraba vigente los contratos colectivos, les ha correspondido las indemnizaciones y beneficios constantes en cada uno de los contratos colectivos; en tanto que otros, por haber concluido las relaciones laborales a pocos días de la fecha de la conclusión de la vigencia del contrato colectivo, por un acto de negligencia de la dirigencia sindical, han perdido todos los beneficios previstos en el pacto colectivo, pese haber sido muchos de ellos miembros fundadores del Sindicato y por tanto haber pertenecido y formado parte del sindicato de trabajadores, durante toda su existencia como trabajador de la Institución, y por tanto con este fallo de triple reiteración han quedado en total indefensión, perdiendo todos los beneficios y montos económicos previstos en el pacto colectivo, sin que los trabajadores hayan sido consultados sobre la pérdida de los beneficios del contrato colectivo, al llegar la fecha de su vigencia.



*unl*

Universidad  
Nacional  
de Loja



1. Considera usted que el fallo de triple reiteración emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, con fecha 8 de julio de 2009, afecta derechos de los agremiados a un contrato colectivo.

SI ( )

NO ( )

Argumente su respuesta:

---

---

---

---

---

---

---

---

2. Considera usted que al emitirse el fallo de triple reiteración antes referido se vulneró el principio de jerarquía normativa, previsto en el artículo 424 de la Constitución de la República?

SI ( )

NO ( )

Argumente su respuesta:

---

---

---

---

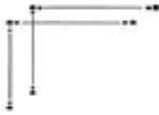
---

---

---

---





*unl*

Universidad  
Nacional  
de Loja



3. Estima usted que para emitirse el fallo de triple reiteración se inobservó el principio de progresividad, previsto en el artículo 11.8 de la Constitución.

SI ( )

NO ( )

Argumente su respuesta:

---

---

---

---

---

---

---

---

4. Considera usted, que con la vigencia del referido fallo de triple reiteración se afectó a derechos laborales, familiares y económicos de los trabajadores sindicalizados.

SI ( )

NO ( )

Argumente su respuesta:

---

---

---

---

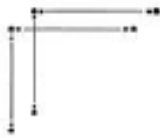
---

---

---

---

5. Estima usted que, en garantía de los derechos de los trabajadores, es necesario que la Corte Nacional de Justicia revea el referido fallo de triple reiteración.



*unl*

Universidad  
Nacional  
de Loja



SI ( )

NO ( )

Argumente su respuesta:

---



---



---



---



---



---



---



---

6. Estima usted que para garantizar los derechos de los trabajadores sindicalizados que lo han tenido durante muchos años, es necesario establecer una cláusula que garantice los derechos sindicales, y una reforma legal de manera que guarde armonía con las acciones de prescripción que tiene el Código del Trabajo.

SI ( )

NO ( )

Argumente su respuesta:

---



---



---



---



---



---



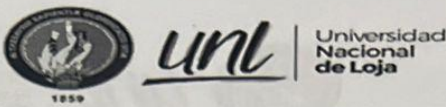
---



---

## Anexo 2

### Evidencia de aplicación de encuesta



**Encuesta Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Nacional de Loja**

**Título:** Análisis jurisprudencial y constitucional del fallo de triple reiteración sobre los efectos jurídicos de la vigencia de los contratos colectivos, emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia de fecha 8 de julio de 2009.

**Objetivo general:** Analizar el fallo de triple reiteración emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, con fecha 8 de julio de 2009, publicado en el registro oficial 650 de 6 de agosto de 2009, doctrina y jurisprudencia respecto de la contratación colectiva.

**Definición de contrato colectivo:** Conforme el artículo 220 del Código del Trabajo lo define como: "Art. 220 Contrato colectivo.- Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto. El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados."

**Duración del contrato colectivo:** Conforme el artículo 239 del Código del Trabajo establece que el contrato colectivo puede celebrarse: 1. Por tiempo indefinido; 2. Por tiempo fijo; y, 3. Por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada.

**Contexto:** Efectos jurídicos del fallo de triple reiteración emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, con fecha 8 de julio de 2009, publicado en el registro oficial 650 de 6 de agosto de 2009, en la clase trabajadora

Al ser un fallo de triple reiteración emitido por la Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia, remitido al Pleno de la Corte Nacional de Justicia ha constituido jurisprudencia de aplicación obligatoria, atento a lo que dispone el artículo 185 de la Constitución de la República del Ecuador, por lo que ha sido aplicada por todos los operadores de justicia tanto de primer como de segundo nivel, con las consecuencias jurídicas, y pérdidas económicas que ha causado en determinados casos a los trabajadores, y familiares, generando inequidades entre trabajadores de las mismas instituciones, que para quienes han concluido sus relaciones laborales, cuando aún se encontraba vigente los contratos colectivos, les ha correspondido las indemnizaciones y beneficios constantes en cada uno de los contratos colectivos; en tanto que otros, por haber concluido las relaciones laborales a pocos días de la fecha de la conclusión de la vigencia del contrato colectivo, por un acto de negligencia de la dirigencia sindical, han perdido todos los beneficios previstos en el pacto colectivo, pese haber sido muchos de ellos miembros fundadores del Sindicato y por tanto haber pertenecido y formado parte del sindicato de trabajadores, durante toda su existencia como trabajador de la Institución, y por tanto con este fallo de triple reiteración han quedado en total indefensión, perdiendo todos los beneficios y montos económicos previstos en el pacto colectivo, sin que los trabajadores hayan sido consultados sobre la pérdida de los beneficios del contrato colectivo, al llegar la fecha de su vigencia.





unl

Universidad  
Nacional  
de Loja

1. Considera usted que el fallo de triple reiteración emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, con fecha 8 de julio de 2009, afecta derechos de los agremiados a un contrato colectivo.

SI (  )

NO (  )

Argumente su respuesta:

La sentencia de triple reiteración afecto no solo a los agremiados de un determinado sector que lucharon por tener un contrato colectivo, sino que afecto a los trabajadores en general por cuanto la lucha de los trabajadores ha sido de muchos años atrás y lo que hizo la sentencia es desconocer esa lucha en desmedro de los trabajadores y en beneficio de quienes defentan el poder económico.

2. Considera usted que al emitirse el fallo de triple reiteración antes referido se vulneró el principio de jerarquía normativa, previsto en el artículo 424 de la Constitución de la República?

SI (  )

NO (  )

Argumente su respuesta:

La Constitución es nuestra suprema en ella se consagran y ella garantiza derechos que se sustentan en principios como en el caso del trabajo que establece que los derechos laborales son irrenunciablos e intangibles, sin embargo la resolución en análisis dictado por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia no observo estos derechos constitucionales.



UNL

Universidad  
Nacional  
de Loja

3. Estima usted que para emitirse el fallo de triple reiteración se inobservó el principio de progresividad, previsto en el artículo 11.8 de la Constitución.

SI ( X )

NO ( )

Argumente su respuesta:

La Constitución establece que los derechos se desarrollarán de manera progresiva, mientras que el fallo de triple reiteración atenta contra ello al no considerar o disminuir que los juzgadores conceden en las sentencias los derechos de las conquistas laborales estipulados en los contratos colectivos

4. Considera usted, que con la vigencia del referido fallo de triple reiteración se afectó a derechos laborales, familiares y económicos de los trabajadores sindicalizados.

SI ( X )

NO ( )

Argumente su respuesta:

Si existe afectación de derechos no solo económicos como es la consecuencia de un despido injustificado intempestivo y las indemnizaciones que establecía un contrato colectivo, es también por permisos de diversos casos que establecen los pactos colectivos que con establecidos de acuerdo a la realidad de cada grupo de trabajadores, es también por las ayudas que daban a las familias por las contingencias que atravesaban, estos aspectos no fueron observados por la resolución, que de manera fría consideró que el plazo de vigencia determinan los efectos jurídicos y no analizó más allá de eso,

5. Estima usted que, en garantía de los derechos de los trabajadores, es necesario que la Corte Nacional de Justicia revea el referido fallo de triple reiteración.





unl

Universidad  
Nacional  
de Loja

SI ( X )

NO ( )

Argumente su respuesta:

Si debe la Corte Nacional reverter y para ello ya han dado un gran peso varios Jueces Nacionales que han dado su criterio y se han apartado del fallo pero lo cual resaltamos el numeral 2 de su criterio que en el supuesto cuando el Contrato Colectivo si bien tiene plazo de duración y condiciona que mientras no se suscriba el nuevo Contrato, el anterior se mantendrá vigente, esta duración no es determinable en el tiempo, pero si determinable en cuanto a sus efectos, vuelve definido el pacto colectivo en cuanto a su duración, criterio que debe elevarse a fallo de triple reiteración por el gran número de procesos en los cuales ha resuelto así la Corte Nacional.

6. Estima usted que para garantizar los derechos de los trabajadores sindicalizados que lo han tenido durante muchos años, es necesario establecer una cláusula que garantice los derechos sindicales, y una reforma legal de manera que guarde armonía con las acciones de prescripción que tiene el Código del Trabajo.

SI ( )

NO ( X )

Argumente su respuesta:

Considero que son dos figuras diferentes, cuanto más que como se analiza en las respuestas antes indicadas la Corte Nacional tiene otro criterio diferente al fallo de triple reiteración y que la está aplicando con la cual acordamos para garantía de los derechos de los sindicalizados y por cuanto la norma constitucional establece que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles y en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

### Anexo 3

#### Designación del director del Trabajo de Titulación



**POSGRADO**

**Maestría en  
Derecho Laboral  
y Seguridad Social**

Memorando. Nro. -DESIG- DIRECTOR/A – MDLSS -FJSA-UNL-007-2023  
Loja, 08 de noviembre de 2023

**PARA:** Diego Fernando Pineda Arévalo, Mgtr.  
**DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

**ASUNTO:** Designación de Director/a de trabajo de titulación

De mi consideración:

En atención a la solicitud de fecha 08 de noviembre de 2023, el profesional **Lojan Zumba Adriano**, estudiante de segundo ciclo, de la **Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social**; con base a las atribuciones establecidas en el Art. 50 del Estatuto Orgánico de la UNL; y, en la parte pertinente de los Arts. 225 y 228 del Reglamento de Régimen Académico de la UNL me permito designar a usted **DIRECTOR** del trabajo de titulación denominado: "**Análisis Jurisprudencial y Constitucional del fallo de triple reiteración sobre los efectos jurídicos de la vigencia de los contratos colectivos, emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia de fecha 08 de julio de 2009**", y a la vez autorizo su ejecución.

El docente designado deberá observar la parte pertinente del Art. 228 del RRA-UNL que textualmente señala: "*El director del trabajo de integración curricular o de titulación será responsable de asesorar y monitorear con pertinencia y rigurosidad científico-técnica la ejecución del proyecto y de revisar oportunamente los informes de avance, los cuales serán devueltos al aspirante con las observaciones, sugerencias y recomendaciones necesarias para asegurar la calidad de la investigación. Cuando sea necesario, visitará y monitoreará el escenario donde se desarrolle el trabajo de integración curricular o de titulación*".

Considérese que para la presentación del informe del trabajo de titulación se observe lo establecido en el Art. 229 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, y la "Guía para la Escritura y Presentación del Informe de Trabajo de Integración Curricular o de Titulación".

Particular que pongo en su conocimiento para los fines legales pertinentes.

Atentamente,

José Luis Ríos Zaruma, Mgtr.  
**DIRECTOR MAESTRÍA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

JLRZ/RNMP  
c.c. Maestrante  
Archivo del programa  
Expediente estudiantil

maestria.dlss@unl.edu.ec  
098 053 2618

Educamos para **Transformar**

**Anexo 4**

*Certificado del Resumen del Trabajo de Titulación*



**FALLOS DE TRIPLE REITERACIÓN:**

- **EL PLAZO DE DURACIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO DETERMINA LA VIGENCIA DE SUS EFECTOS JURÍDICOS**
- **PLAZO DE ESTABILIDAD CONFERIDO POR EL CONTRATO COLECTIVO**

**Resolución de 8 de julio de 2009**

**Registro Oficial 650 de 6 de agosto de 2009**

**LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA**

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 184.2 de la Constitución de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial número 449 de 20 de octubre del 2008, determina que: “Serán funciones de la Corte Nacional de Justicia, además de las determinadas en la ley, las siguientes: (...) 2. Desarrollar el sistema de precedentes jurisprudenciales fundamentado en los fallos de triple reiteración. ...”;

Que el artículo 185 del texto supremo señalado en el considerando anterior, dispone que: “Las sentencias emitidas por las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia que reiteren por tres ocasiones la misma opinión sobre un mismo punto, obligarán a remitir el fallo al pleno de la Corte a fin de que ésta delibere y decida en el plazo de hasta sesenta días sobre su conformidad. Si en dicho plazo no se pronuncia, o si ratifica el criterio, esta opinión constituirá jurisprudencia obligatoria. ...”;

Que el artículo 180.2 del Código Orgánico de la Función Judicial, publicado en el Registro Oficial número 544 de 9 de marzo del 2009, establece que: “Al Pleno de la Corte Nacional de Justicia le corresponde: (...) 2. Desarrollar el sistema de precedentes jurisprudenciales, fundamentado en los fallos de triple reiteración.”;

Que los incisos primero, segundo y cuarto del artículo 182 del cuerpo orgánico normativo, destacado en el considerando anterior, prescriben que: “Las sentencias emitidas por las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia que reiteren por tres ocasiones la misma opinión sobre un mismo punto de derecho, obligarán a remitir los fallos al Pleno de la Corte a fin de que éste delibere y decida en el plazo de sesenta días sobre su conformidad. Si en dicho plazo no se pronuncia, o si ratifica el criterio, esta opinión constituirá jurisprudencia obligatoria.- La resolución mediante la cual se declare la existencia de un precedente jurisprudencial contendrá únicamente el punto de derecho respecto del cual se ha producido la triple reiteración, el señalamiento de la fecha de los fallos y los datos de identificación del proceso; se publicará en el Registro Oficial a fin de que tenga efecto generalmente obligatorio.- (...)- Para el procesamiento de esta jurisprudencia, el Pleno de la Corte Nacional creará una unidad administrativa especializada.”;

Que el artículo 2.5 de la resolución de 1 de abril del 2009, emitida por el Tribunal en Pleno de la Corte Nacional de Justicia, publicada en el Registro Oficial número 572 de

17 de abril del mismo año, que crea y reglamenta el Departamento de Procesamiento de Jurisprudencia, establece que: “Son funciones del Departamento de Procesamiento de Jurisprudencia: (...) Desarrollar el sistema de precedentes jurisprudenciales fundamentado en los fallos de triple reiteración. Cuando una Sala de la Corte Nacional o el Departamento de Procesamiento de Jurisprudencia establezcan la existencia de fallos de triple reiteración sobre un mismo punto de derecho, lo comunicarán inmediatamente, a través de su Presidente o Director, respectivamente, al Pleno de la Corte Nacional, para que en el plazo de sesenta días, conozca y decida sobre su conformidad. Si en dicho plazo no se pronuncia, o si ratifica el criterio, esta opinión constituirá jurisprudencia obligatoria.- Establecido un fallo de triple reiteración como jurisprudencia obligatoria, el Secretario General de la Corte Nacional de Justicia, a más de remitirlo al Departamento de Procesamiento de Jurisprudencia, lo enviará al Registro Oficial para su inmediata publicación.”,

Que el artículo 4 de la resolución emitida por el Tribunal en Pleno de la Corte Nacional de Justicia, también el 1 de abril del 2009, e igualmente publicada en el Registro Oficial número 572 de 17 de abril del mismo año, que establece las normas de procedimiento respecto del Código Orgánico de la Función Judicial, aclara que: “La jurisprudencia obligatoria expedida con anterioridad a la vigencia de la Constitución de la República, se rige por la norma prevista en el inciso segundo del artículo 19 de la Ley de Casación, mientras que la nueva, por los artículos 185 de la Constitución y 182 del Código Orgánico de la Función Judicial.”; y,

Que la Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia, en cumplimiento de sus facultades jurisdiccionales, ha emitido las sentencias de fechas 13 de marzo del 2009, 13 de marzo del 2009 y 16 de marzo del 2009, dentro los procesos correspondientes a los juicios verbales sumarios seguidos en contra del BANCO ECUATORIANO DE LA VIVIENDA, expedientes de casación números: 357-08, por MANUEL EGAS RUEDA; 514-08, por NARCISA INTRIAGO VÉLEZ, y, 402-08, por PATRICIO ANCHUNDÍA CEDENO, respectivamente; sobre los cuales el Departamento de Procesamiento de Jurisprudencia ha emitido informe motivado;

#### **RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Aprobar el informe remitido por el Departamento de Procesamiento de Jurisprudencia y en consecuencia declarar la existencia de los siguientes precedentes jurisprudenciales obligatorios, por la triple reiteración de fallos sobre un mismo punto de derecho:

**PRIMERO:** En aplicación del artículo 35 numeral 12 de la Constitución Política de la República del Ecuador de 1998, que garantiza la contratación colectiva (artículo 326.13 de la Constitución de la República del Ecuador vigente) y prohíbe su desconocimiento, modificación o menoscabo en forma unilateral, el plazo de duración de un contrato colectivo, determina la vigencia de sus efectos jurídicos sin que pueda considerarse que un contrato de tal naturaleza jurídica, pueda entenderse como de tiempo indefinido;

**SEGUNDO:** En aplicación del mismo principio constitucional, el plazo de estabilidad que se señale en el contrato colectivo, se entenderá que corre a partir de la fecha de

... 2

vigencia de dicho instrumento contractual, y por lo tanto si dentro de dicho plazo se produjere el despido intempestivo, la indemnización que deberá pagarse al trabajador, será igual al tiempo que falta para que se cumpla dicha garantía, excepto cuando el mismo contrato colectivo expresamente dispusiere otro efecto, en cuyo caso deberá preferirse éste a aquel.

**Artículo 2.-** Disponer que la Secretaria General de la Corte Nacional de Justicia, remita copias certificadas de la presente resolución al Departamento de Procesamiento de Jurisprudencia, para su sistematización; y, al Registro Oficial y Gaceta Judicial para su inmediata publicación.

Esta resolución tendrá efectos generales y obligatorios, inclusive para la misma Corte Nacional de Justicia, sin perjuicio del cambio de criterio jurisprudencial en la forma y modo determinados por el segundo inciso del artículo 185 de la Constitución de la República del Ecuador.

Dado en la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano, en el Salón de Sesiones de la Corte Nacional de Justicia, a los ocho días del mes de julio del año dos mil nueve.

ff) Dr. Rubén Bravo Moreno, PRESIDENTE SUBROGANTE, Dr. Carlos Ramírez Romero, Dr. Hernán Ulloa Parada, Dr. Genaro Eguiguren Valdivieso, Dr. Carlos Espinosa Segovia, Dr. Manuel Sánchez Zuraty, Dr. Raúl Rosero Palacios, Dra. Alicia Coloma Romero, Dr. Juan Morales Ordóñez, Dr. Gastón Ríos Vera, Dr. Manuel Yépez Andrade, Dr. Luis Moyano Alarcón, Dr. Milton Peñarreta Álvarez, Dr. Ramiro Serrano Valarezo, Dr. Máximo Ortega Ordóñez, Dr. Jorge Pallares Rivera, Dr. Galo Martínez Pinto, Dr. Freddy Ordóñez Bermeo, JUECES NACIONALES.

Dra. Lucía Toledo Puebla  
SECRETARIA GENERAL (E)



acepta parcialmente la demanda, en el juicio que por reclamaciones de índole laboral sigue en contra del Banco Ecuatoriano de la Vivienda en la persona de su gerente general Ing. Jorge Cornejo Proaño, a quien demanda también por sus propios derechos, y del señor procurador general del Estado. Para resolver se considera:

**PRIMERO:-** La competencia de esta sala está establecida en los arts. 184 n. 1 de la Constitución de la República del Ecuador; 613 del Código del Trabajo; 1 de la Ley de Casación y sorteo de rigor, cuya acta obra del proceso. Esta sala, en auto de 21 de enero de 2009 a las 08:50, analiza el recurso y lo admite a trámite.

**SEGUNDO:-** Sostiene la casacionista que el fallo del Tribunal de Alzada infringe los arts. 23 n. 26 y 27; 35 ns. 1, 3, 4, 6 y 12; y 273 de la Constitución Política de la República del Ecuador; arts. 4, 5, 7, 23, 181, 220, 239, 244, y 248 del Código del Trabajo; cláusulas 14, 15, 16 y 18 del Segundo Contrato Colectivo de Trabajo vigente a la fecha de terminación de la relación laboral; arts. 114, 115, 121, 242 y 250 del Código de Procedimiento Civil; Precedentes Jurisprudenciales de los Sigüientes juicios: No. 32-94, Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, publicado en el R.O. No. 691 de 9 de mayo de 1995; No. 114-96, Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, R.O. No. 208 de 4 de diciembre de 1997; y No. 25-97, R.O. No. 194 de 14 de noviembre de 1997. Funda su recurso en las causales primera y tercera del art. 3 de la Ley de Casación. Contrae la impugnación a los sigüientes aspectos: **2.1.-** Al no haberse dispuesto en la sentencia del juzgador del segundo nivel el pago de los valores correspondientes a la estabilidad pactada en la contratación colectiva, de sesenta meses, y solamente haber dispuesto el pago de los valores que corresponden al tiempo que

falta para que se cumpla dicho plazo contado desde la suscripción del convenio colectivo, se produjo una indebida aplicación de los arts. 23, 220, 224, 239, 244 y 248 del Código del Trabajo y una errónea interpretación del art. 181 ibídem. al haber considerado al contrato colectivo como un contrato a plazo fijo, cuando a juicio del casacionista se trata de un contrato a tiempo indefinido. **2.2.-** Así mismo, sostiene el casacionista que no se tomó en cuenta todos los rubros que conforman la remuneración del trabajador para el cálculo de sus indemnizaciones, dejando de aplicar el juzgador lo dispuesto en el art. 95 del Código del Trabajo.

**TERCERO:** Luego del estudio realizado del texto del recurso de casación y la sentencia del Tribunal de Alzada, confrontados con el ordenamiento jurídico vigente, previa revisión de los recaudos procesales en garantía de la legalidad del proceso, esta sala concluye: **3.1.-** La Constitución Política de la República del Ecuador, vigente al momento de la ruptura de la relación laboral, 15 de octubre de 2000, garantiza la contratación colectiva que se suscribió en forma legal, prohibiendo al mismo tiempo su desconocimiento, modificación o menoscabo en forma unilateral (art. 35 n. 12), en el caso del Banco Ecuatoriano de la Vivienda y el Comité de Empresa Nacional de los Trabajadores, el 2 de agosto de 1998, han suscrito el Segundo Contrato Colectivo de trabajo, agregado al proceso de fojas 210 a 237 via., en cuya cláusula décima tercera se establece con total claridad que el plazo de duración o vigencia de dicho convenio colectivo será de dos años contados a partir de 1 de enero de 1998, es decir se lo suscribe en agosto, pero su vigencia adquiere el carácter retroactivo a partir del 1 de enero del mismo año, y su duración o plazo de vigor es de dos años, por lo que en ningún caso puede considerarse como un contrato a tiempo indefinido como erróneamente pretende el ca-

sacionista, criterio que además riñe con el precepto constitucional que se deja enunciado. Por otro lado, esta sala considera necesario destacar que la estabilidad de cinco años establecida en el cláusula décima sexta del Contrato Colectivo se la ha de entender que corre a partir de la fecha de vigencia de dicho instrumento contractual, y por tanto si dentro de dicho plazo se produjere el despido intempestivo, la indemnización que deberá pagarse al trabajador será igual al tiempo que falte para que se cumpla dicha garantía, como bien lo ha establecido el Tribunal de alzada, por lo que no existe el vicio acusado por el accionante en la sentencia materia del recurso de casación. **3.2.-** El art. 35 n. 14 de la Carta Magna, aplicable a la presente controversia, establece en forma expresa cuáles son los rubros que percibe un trabajador sujeto al régimen laboral, que deben considerárselos parte de la remuneración que servirá para efecto de cálculo y liquidación de su haber indemnizatorio, y cuáles serán los que se excluyen de ser considerados tales, precepto que a juicio de esta sala, si ha observado el juzgador de segundo nivel en el fallo impugnado. Por las razones expuestas, esta sala *administrando justicia en nombre del pueblo soberano del Ecuador, y por autoridad de la Constitución y las leyes de la república*, rechaza el recurso de casación interpuesto por Narcisa María Intriago Vélez, y en consecuencia, confirma la sentencia del Tribunal de Alzada. Sin costas ni honorarios que regular. Notifíquese y devuélvase. Fdo. Drs. Rubén Bravo Moreno, Ramiro Serrano Valarezo, Jorge Pallares Rivera. Certifico: Dra. María Consuelo Heredia Y. **Ampliación y aclaración: Corte Nacional de Justicia. Primera Sala de lo Laboral y Social.**- Quito, 7 de abril del 2009, las 08:00 **VISTOS.-** La actora Narcisa María Intriago Vélez dentro del juicio laboral que sigue en contra del Banco Ecuatoriano de la Vivienda así como de su gerente general Jorge Cornejo Proaño solicita ampliación y aclaración de la sentencia dictada

por esta sala el 13 de marzo del 2009 a las 08:00, con el fin de resolver lo que en derecho correspondiente se considera: a) El petitorio del actor fue debidamente notificado a la parte demandada. b) El art. 282 del Código de Procedimiento Civil establece que la aclaración tendrá lugar si la sentencia fuere oscura; y la ampliación, cuando no se hubiere resuelto alguno de los puntos controvertidos c) La sala manifiesta que el fallo del cual se solicita ampliación y aclaración es lo suficientemente claro y motivado, no existiendo frases oscuras ni ambiguas y abarca todos y cada uno de los puntos que fueron materia del recurso, así como ha determinado los motivos por los que ha procedido la desestimación del mismo. Sin que por lo tanto quepa ampliación ni aclaración alguna. Notifíquese y devuélvase. Fdo. Drs. Rubén Bravo Moreno, Ramiro Serrano Valarezo, Jorge Pallares Rivera. Certifico: Dra. María Consuelo Heredia Y.

**RESOLUCIÓN No 0610-2009-1SL**

**JUICIO NO. 0357-2008**

**SENTENCIA**

**MATERIA: LABORAL**

**ACTOR: Manuel Mesías Egas Rueda**

**DEMANDADO: Banco Ecuatoriano de la Vivienda y procurador general del Estado**

**PONENCIA DEL DR. RUBÉN BRAVO MORENO. CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. PRIMERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.**- Quito, 13 de marzo del 2009, las 08:30. **VISTOS:-** Manuel Mesías Egas Rueda, interpone recurso de casación de la sentencia dictada por la Primera Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia, de la Corte Superior de Justicia de Quito, el 22 de febrero de 2008 a las 11:00, revocatoria de la dictada por la Jueza a quo que acepta parcialmente la demanda, en el juicio que por reclamaciones de índole laboral sigue en contra del Banco Ecuatoriano de la Vivienda



en la persona de su gerente general Ing. Jorge Cornejo Proaño, a quien demanda también por sus propios derechos, y del señor procurador general del Estado. Para resolver se considera:

**PRIMERO:-** La competencia de esta sala está establecida en los arts. 184 n.1 de la Constitución de la República del Ecuador; 613 del Código del Trabajo; 1 de la Ley de Casación; y sorteo de rigor cuya acta obra del proceso. Esta sala en auto de 14 de enero de 2009 a las 16:00 analiza el recurso y lo admite a trámite.

**SEGUNDO:-** Sostiene el casacionista que el fallo del Tribunal de Alzada infringe los arts. 23 ns. 26 y 27; 35 ns. 1, 3, 4, 6 y 12; y 273 de la Constitución Política de la República del Ecuador; arts. 4, 5, 7 y 181, del Código del Trabajo; cláusulas 16, 18 Y 21 del Segundo Contrato Colectivo de Trabajo vigente a la fecha de terminación de la relación laboral; arts. 114, 115, 121, 242 y 250 del Código de Procedimiento Civil; Precedentes Jurisprudenciales de los Sigüientes juicios: No. 32 - 94, Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, publicado en el R. O. No. 691 de 9 de mayo de 1995; No. 114 - 96, Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, R. O. No. 208 de 4 de diciembre de 1997; y No. 25 - 97, R. O. No. 194 de 14 de noviembre de 1997. Funda su recurso en las causal primera y tercera del art. 3 de la Ley de Casación. Contrae la impugnación a los siguientes aspectos: **2.1.-** Al no haberse dispuesto en la sentencia del juzgador de segundo nivel el pago de los valores correspondientes a la estabilidad pactada en la contratación colectiva, de sesenta meses, y solamente haber dispuesto el pago de los valores que corresponden al tiempo que falta para que cumpla dicho plazo contado desde la suscripción del convenio colectivo, se produjo una indebida aplicación de los arts. 23, 1220, 224, 239, 244 y 248 del Cód-

go del Trabajo y una errónea interpretación del art. 181 ibídem., al haber considerado al contrato colectivo como un contrato a plazo fijo, cuando a juicio del casacionista se trata de un contrato a tiempo indefinido. **2.2.-** Así mismo sostiene el casacionista que no se tomaron en cuenta todos los rubros que conforman la última remuneración del trabajador para el cálculo de sus indemnizaciones, que ha sido a su juicio de \$ 345,82 y no la suma de \$ 331,85 que ha utilizado el juzgador, se dejó de aplicar lo dispuesto en el Art. 95 del Código del Trabajo.

**TERCERO:-** Luego del estudio realizado del texto del recurso de casación y la sentencia del Tribunal de Alzada, confrontados con el ordenamiento jurídico vigente, previa revisión de los recaudos procesales en garantía de la legalidad del proceso, esta sala concluye: **3.1.-** La Constitución Política de la República del Ecuador, vigente al momento de la ruptura de la relación laboral, 29 de diciembre de 2001, garantiza la contratación colectiva que se suscribió en forma legal, prohibiendo al mismo tiempo su desconocimiento, modificación o menoscabo en forma unilateral (art. 35 n. 12), en el caso el Banco Ecuatoriano de la Vivienda y el Comité de Empresa Nacional de los Trabajadores, el 2 de agosto de 1998, han suscrito el Segundo Contrato Colectivo de Trabajo, agregado al proceso de fojas 61 a 88, en cuya cláusula décima tercera se establece con total claridad que el plazo de duración o vigencia de dicho convenio colectivo será de dos años contados a partir de 1 de enero de 1998, es decir se lo suscribe en agosto, pero su vigencia adquiere el carácter retroactivo a partir del 1 de enero del mismo año, y su duración o plazo de vigor es de dos años, por lo que en ningún caso puede considerarse como un contrato a tiempo indefinido como erróneamente pretende el casacionista, criterio que además riñe con el precepto constitucional



que se deja enunciado. Por otro lado, esta sala considera necesario destacar que la estabilidad de cinco años establecida en el cláusula décima sexta del contrato colectivo se lo ha de entender que corre a partir de la fecha de vigencia de dicho instrumento contractual, y por tanto si dentro de dicho plazo se produjere el despido intempestivo, la indemnización que deberá pagarse al trabajador será igual al tiempo que falte para que se cumpla dicha garantía, como bien lo ha establecido el Tribunal de Alzada, por lo que no existe el vicio acusado por el accionante en la sentencia materia del recurso de casación.

**3.2.-** El art. 35 n. 14 de la Carta Magna aplicable a la presente controversia, establece en forma expresa cuáles son los rubros que percibe un trabajador sujeto al régimen laboral, que deben ser considerados parte de la remuneración que servirá para efecto de cálculo y liquidación de su haber indemnizatorio, y cuáles serán los que se excluyen de ser considerados tales, precepto que a juicio de esta sala, si ha observado el juzgador de segundo nivel en el fallo impugnado. Por las razones expuestas, esta Sala *administrando justicia en nombre del pueblo soberano del Ecuador, y por autoridad de la Constitución y las leyes de la república*, rechaza el recurso de casación interpuesto por el accionante y en consecuencia confirma la sentencia del Tribunal de Alzada. Sin costas ni honorarios que regular.- Notifíquese y devuélvase. Fdo. Drs. Rubén Bravo Moreno, Ramiro Serrano Valarezo.- Jorge Pallares Rivera. Certífico: Dra. María Consuelo Heredia Y.

**Ampliación y aclaración: Corte Nacional de Justicia. Primera Sala de lo Laboral y Social.**- Quito, 7 de abril del 2009, las 08:15 **VISTOS.**- El actor Manuel Mesías Egas Rueda dentro del juicio laboral que sigue en contra del Banco Ecuatoriano de la Vivienda así como de su gerente general Jorge Cornejo Proaño, solicita ampliación y aclaración de la sentencia dictada por esta sala el 13 de marzo del 2009 a las 08:20,

con el fin de resolver lo que en derecho corresponda se considera: a) El petitorio del actor fue debidamente notificado a la parte demandada. b) El art. 282 del Código de Procedimiento Civil establece que la aclaración tendrá lugar si la sentencia fuere oscura; y la ampliación, cuando no se hubiere resuelto alguno de los puntos controvertidos c) La sala manifiesta que el fallo del cual se solicita ampliación y aclaración es lo suficientemente claro y motivado, no existiendo frases oscuras ni ambiguas y abarca todos y cada uno de los puntos que fueron materia del recurso, así como ha determinado los motivos por los que ha procedido la desestimación del mismo. Sin que por lo tanto quepa ampliación ni aclaración alguna. Notifíquese y devuélvase. Fdo. Drs. Rubén Bravo Moreno, Ramiro Serrano Valarezo, Jorge Pallares Rivera. Certifico: Dra. María Consuelo Heredia Y.

**RESOLUCIÓN No 0631-2009-ISL**

**JUICIO NO. 0402-2008**

**SENTENCIA**

**MATERIA: LABORAL**

**ACTOR: Patricio Eduardo Anchundia Cedeño.**

**DEMANDADO: Banco Ecuatoriano de la Vivienda y procurador general del Estado.**

**PONENCIA DEL DR. RAMIRO SERRANO V. CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. PRIMERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.**- Quito, 16 de marzo del 2009, las 09:30.- **VISTOS:** Patricio Eduardo Anchundia Cedeño, interpone recurso de casación de la sentencia dictada por la Primera Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Superior de Justicia de Quito, revocatoria de la dictada por la jueza a-quo que acepta parcialmente la demanda, en el juicio que por reclamaciones de índole laboral sigue en contra del Banco Ecuatoriano de la Vivienda en la persona de su gerente general Ing. Jorge Cornejo Proaño, a quien demanda también por



sus propios derechos, y del señor procurador general del Estado. Para resolver se considera:

**PRIMERO:-** La competencia de esta sala está establecida en los arts. 184 n. 1 de la Constitución de la República del Ecuador; 62 y 13 del Código del Trabajo; 1 de la Ley de Casación y sorteo de rigor cuya acta obra del proceso. Esta sala en auto de 28 de enero de 2009 a las 15:25, analiza el recurso y lo admite a trámite.

**SEGUNDO:-** Sostiene el casacionista que el fallo del Tribunal de Alzada infringe los arts. 23 n. 26 y 27; 35 ns. 1, 3, 4, 6 y 12; y 273 de la Constitución Política de la República del Ecuador; arts. 4, 5, 7 y 181 del Código del Trabajo; cláusulas 16 y 18 del Segundo Contrato Colectivo de Trabajo vigente a la fecha de terminación de la relación laboral; arts. 114, 115, y 121 del Código de Procedimiento Civil; Precedentes Jurisprudenciales de los Sigüientes juicios: No. 32-94, Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, publicado en el R.O. No. 691 de 9 de mayo de 1995; No. 114-96, Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, R.O. No. 208 de 4 de diciembre de 1997; y No. 25-97, R.O. No. 194 de 14 de noviembre de 1997. Funda su recurso en las causales primera y tercera del art. 3 de la Ley de Casación. Contrae la impugnación a los siguientes aspectos: **2.1.-** Al no haberse dispuesto en la sentencia del juzgador del segundo nivel el pago de los valores correspondientes a la estabilidad pactada en la contratación colectiva, de sesenta meses, y solamente haber dispuesto el pago de los valores que corresponden al tiempo que falta para que se cumpla dicho plazo contado desde la suscripción del convenio colectivo, se produjo una indebida aplicación de los arts. 23, 220, 224, 239, 244 y 248 del Código del Trabajo y una errónea interpretación del art. 181 *ibidem.*, al haber considerado al contrato colectivo como

un contrato a plazo fijo, cuando a juicio del casacionista se trata de un contrato a tiempo indefinido. **2.2.-** Así mismo, sostiene el casacionista que no se tomaron en cuenta todos los rubros que conforman la remuneración del trabajador para el cálculo de sus indemnizaciones, dejando de aplicar el juzgador lo dispuesto en el art. 95 del Código del Trabajo.

**TERCERO:-** Luego del estudio realizado del texto del recurso de casación y la sentencia del Tribunal de Alzada, confrontados con el ordenamiento jurídico vigente, previa revisión de los recaudos procesales en garantía de la legalidad del proceso, esta sala concluye: **3.1.-** La Constitución Política de la República del Ecuador, vigente al momento de la ruptura de la relación laboral, 31 de mayo de 2001, garantiza la contratación colectiva que se suscribió en forma legal, prohibiendo al mismo tiempo su desconocimiento, modificación o menoscabo en forma unilateral (art. 35 n. 12), en el caso el Banco Ecuatoriano de la Vivienda y el Comité de Empresa Nacional de los Trabajadores, el 2 de agosto de 1998, han suscrito el Segundo Contrato Colectivo de trabajo, agregado al proceso de fojas 293 a 320, en cuya cláusula décima tercera se establece con total claridad que el plazo de duración o vigencia de dicho convenio colectivo será de dos años contados a partir de 1 de enero de 1998, es decir se lo suscribe en agosto pero su vigencia adquiere el carácter retroactivo a partir del 1 de enero del mismo año, y su duración o plazo de vigor es de dos años, por lo que en ningún caso puede considerarse como un contrato a tiempo indefinido como erróneamente pretende el casacionista, criterio que además riñe con el precepto constitucional que se deja enunciado. Por otro lado, esta sala considera necesario destacar que la estabilidad de cinco años establecida en el cláusula décima sexta del contrato colectivo se la ha de enten-



der que corre a partir de la fecha de vigencia de dicho instrumento contractual, y por tanto si dentro de dicho plazo se produjere el despido intempestivo, la indemnización que deberá pagarse al trabajador será igual al tiempo que falte para que se cumpla dicha garantía, como bien lo ha establecido el Tribunal de alzada, por lo que no existe el vicio acusado por el accionante en la sentencia materia del recurso de casación.

**3.2.-** El art. 35 n. 14 de la Carta Magna aplicable a la presente controversia, establece en forma expresa cuáles son los rubros que percibe un trabajador sujeto al régimen laboral, que deben ser considerados parte de la remuneración que servirá para efecto de cálculo y liquidación de su haber indemnizatorio, y cuáles serán los que se excluyen de ser considerados tales, precepto que a juicio de esta sala, si ha observado el juzgador de segundo nivel en el fallo impugnado. Por las razones expuestas, esta sala *administrando justicia en nombre del pueblo soberano del Ecuador, y por autoridad de la Constitución y las leyes de la república*, rechaza el recurso de casación interpuesto por el accionante y en consecuencia, confirma la sentencia del Tribunal de Alzada.- Sin costas ni honorarios que regular.- Notifíquese y devuélvase.- Fdo. Drs. Rubén Bravo Moreno, Ramiro Serrano Valarezo, Jorge Pallares Rivera.- Certifico: Dra. María Consuelo Heredia Y.

**Ampliación y aclaración: Corte Nacional de Justicia. Primera Sala de lo Laboral y Social.-** Quito, 7 de abril de 2009, las 08:05

**VISTOS.-** El actor Patricio Eduardo Anchundia Cedeño dentro del juicio laboral que sigue en contra del Banco Ecuatoriano de la Vivienda así como de su gerente general Jorge Cornejo Proaño, solicita ampliación y aclaración de la sentencia dictada por esta sala el 16 de marzo de 2009 a las 09:30, con el fin de resolver lo que en derecho corresponda se considera: **a)** El petitorio del actor fue debidamente notificado a la parte demandada. **b)** El art. 282 del Código

de Procedimiento Civil establece que la aclaración tendrá lugar si la sentencia fuere oscura; y la ampliación, cuando no se hubiere resuelto alguno de los puntos controvertidos e) La sala manifiesta que el fallo del cual se solicita ampliación y aclaración es lo suficientemente, no existiendo frases oscuras ni, ambiguas y abarca todos y cada uno de los puntos que fueron materia del recurso, así como ha determinado los motivos por los que ha procedido la desestimación del mismo. Sin que por lo tanto quepa ampliación ni aclaración alguna. Notifíquese y devuélvase. Fdo. Drs. Rubén Bravo Moreno, Ramiro Serrano Valarezo, Jorge Pallares Rivera. Certifico: Dra. María Consuelo Heredia Y.

**FALLOS DE TRIPLE REITERACIÓN**

**4) PLAZO DE DURACIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO POR SU NATURALEZA NO PUEDE SER DE TIEMPO INDEFINIDO**

**5) FORMA DE PAGO DE INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INTEMPESTIVO POR INCUMPLIMIENTO DE LA ESTABILIDAD PACTADA EN EL CONTRATO COLECTIVO**

Resolución de 8 de julio de 2009  
Registro Oficial 650 de 6 de agosto de 2009

**LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA**

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 184.2 de la Constitución de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial número 449 de 20 de octubre del 2008, determina que: "Serán funciones de la Corte Nacional de Justicia, además de las determinadas en la ley, las siguientes: (...) 2. Desarrollar el sistema de precedentes jurisprudenciales fundamentado en los fallos de triple reiteración. ...".

## Anexo 6

### Certificado del Resumen (Abstract) del trabajo de titulación



**ALICIA M. SUING OCHOA**  
**ABOGADA/PERITO TRADUCTOR/MEDIADORA**  
MAT: 11-2015-270  
CALIFICACIÓN PERITO N° 1238594  
Cel: (+593)0992851539 correo: amsuingochoa@gmail.com

Loja 18 de enero de 2024

**ALICIA MARGARITA SUING OCHOA**, con cédula de identidad 1104506322, profesora de inglés con registro en la Senescyt 1008-11-1087914 y perito acreditado con número de calificación 1238594 certifico:

Qué tengo el conocimiento y dominio del Idioma Inglés y que la traducción del resumen de Tesis denominada: *Análisis Jurisprudencial y constitucional del fallo de triple reiteración sobre los efectos jurídicos de los contratos colectivos, emitido por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia de fecha 8 de julio de 2009*. Cuyo autor es el señor Adriano Loján Zumba con cédula de identidad 1102172861 es verdadero y correcto a mi mejor saber y entender. Y que el mismo fue solicitado por la parte interesada.

La traducción fue elaborada en base a los documentos entregados por la parte interesada.

**Es todo en honor a la verdad**

Atentamente



Lic. Alicia Suing Ochoa

**Abstract**

Although the Constitution of the Republic of Ecuador guarantees the workers' labor and union rights, and gives to them a category of inalienable and intangible rights, in case of doubt the Indubio pro-worker principle will be applied. However, the Plenary Session of the National Court of Justice of Ecuador emitted a triple sentence on July 8<sup>th</sup>, 2009 and it was published at official register 650 on August 6<sup>th</sup>, 2009 that prescribed that the term of a collective contract determine the validity of the legal effect without any hesitation to consider that the contract for its nature, can be understood as an undefined term, and as a result in the breach of the principle of inalienable and intangible workers' right, also the progressivity and unprogressive rights. In this research work, it was analyzed the appearance of nationwide trade union organizations in the international context, as in Ecuador. It checked the context of the collective contract and its classifications, the Constitutional guarantee of union organization rights, the supremacy of the Constitutional Law, and the International Organization of Work. A review was done of the backgrounds of the triple resolution emitted by the Plenary National Court of Justice, to conclude the legal, economic, social, and familiar effects as a result of it in the workers under the union organization. For that, it was required scientific, analytic, exegetic, hermeneutic, and synthetic methods using theoretical documentary observation techniques and surveys.

**KEYWORDS:** Union organization, inalienable, intangible, Indubio- pro-worker, triple sentence, progressivity