



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y SALUD
CARRERA DE DERECHO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE ABOGADO**

TÍTULO:

**“INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO Y SU REPUTACIÓN EN
LOS CONTRATOS COLECTIVOS DEL SECTOR PÚBLICO”**

AUTORES:

**RICARDO RAMIREZ ALLISON DANIELA
TIGRERO ALEJANDRO ARIANA NOHELY**

TUTOR:

AB. PEDRO ALVAREZ BETANCOURT

LA LIBERTAD – ECUADOR

2024

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y SALUD
CARRERA DE DERECHO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE ABOGADO**

TÍTULO:

**“INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO Y SU REPUTACIÓN EN
LOS CONTRATOS COLECTIVOS DEL SECTOR PÚBLICO”**

AUTORES:

**RICARDO RAMIREZ ALLISON DANIELA
TIGRERO ALEJANDRO ARIANA NOHELY**

TUTOR:

AB. PEDRO ALVAREZ BETANCOURT

LA LIBERTAD – ECUADOR

2024

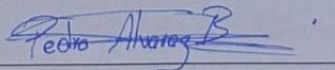
APROBACIÓN DEL TUTOR

APROBACIÓN DEL TUTOR

CERTIFICO

Que he analizado el trabajo de integración curricular con el título "INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO Y SU REPUTACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DEL SECTOR PÚBLICO" presentados por las estudiantes **ALLISON DANIELA RICARDO RAMIREZ Y ARIANA NOHELY TIGRERO ALEJANDRO** portadoras de las cédulas de ciudadanía N° 2450355405 Y N° 2450345687 respectivamente, como requisitos previo a optar el título de **ABOGADOS**, y declaro que luego de haber orientado científica y metodológicamente su desarrollo, el referido proyecto de investigación se encuentra concluido en todas sus partes cumpliendo así con el proceso de acompañamiento determinado en la normativa interna recomendando se iniciaren los procesos de evaluación que corresponden.

Atentamente



Abg. Pedro Álvarez Betancourt, mgt

TUTOR

VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA

CERTIFICO:

Que he revisado la redacción y ortografía del trabajo de Integración Curricular de título: **“INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO Y SU REPUTACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DEL SECTOR PÚBLICO”** Elaborados por las estudiantes de la carrera de derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena: **RICARDO RAMIREZ ALLISON DANIELA** y **TIGRERO ALEJANDRO ARIANA NOHELY**, previo a la obtención del título de abogados.

Que he revisado las observaciones pertinentes mismas que han sido acogidas proactivamente por los mencionados, corroborando así, que han sido introducidos los ajustes correspondientes en el trabajo en mención

Por lo expuesto, autorizo a los peticionarios hacer uso de este certificado como bien convengan.

Atentamente



Lcdo. Mario Anchundia Salazar Mgtr.

C. I. 2450169327

Teléfono: 0987185972

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Nosotras, **Allison Daniela Ricardo Ramirez** y **Ariana Nohely Tigrero Alejandro**, estudiantes de la Carrera de Derecho de Universidad Estatal Península de Santa Elena, habiendo cursado la asignatura de Integración Curricular II, declaramos la autoría del presente trabajo de investigación con el título “**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO Y SU REPUTACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DEL SECTOR PÚBLICO**”, desarrollado en todas sus partes por la suscrita estudiante con apego a los requerimientos de la ciencia del derecho, la metodología de la investigación y las normas que regulan los procesos de titulación de la UPSE.

Atentamente



Allison Ricardo Ramirez

C.I. 2450355405



Ariana Tigrero Alejandro

C.I. 2450345687

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO



Ab. Víctor Coronel Ortega, Mgtr.
DIRECTOR DE LA CARRERA DE
DERECHO



Ab. Pedro Alvarez Betancourt, Mgtr.
DOCENTE TUTOR



Ab. Brenda Reyes Tomalá, Mgtr.
DOCENTE UIC

DEDICATORIA

De manera especial, agradezco a mis padres por las grandes enseñanzas; con amor a Liang por siempre ser mi apoyo y enseñarme a no rendirme; así como a Karen y Romario por estar en mi momento más difícil. También a las personas que me acompañaron en mi vida por su apoyo incondicional, y, sobre todo, por las grandes enseñanzas que me ayudaron a formarme como persona.

-Allison Ricardo Ramirez

A mis queridos padres Lorena Alejandro y Santo Tigrero quienes han sido la guía y el camino para poder llegar a este punto de mi carrera, que, con su ejemplo, amor, dedicación y palabras de aliento nunca bajaron los brazos para que yo tampoco lo haga aun cuando todo se complicaba. A mis hermanos Amy y Jeremy por su apoyo motivacional. A mi compañero de vida Enrique Domínguez quien me acompañó en este desafío y logro.

Infinitas gracias, los Amo.

-Ariana Tigrero Alejandro

AGRADECIMIENTO

Sinceros agradecimientos a la Universidad Estatal Península de Santa Elena la cual nos ha dado excelentes docentes que nos enseñan con sabiduría y paciencia desde el comienzo a no rendirnos y formar profesionales de calidad. Agradecemos a la Ab. Brenda Reyes por su excelente profesionalismo como docente y al Ab. Pedro Alvarez por compartir sus conocimientos sin olvidarnos de nuestros demás docentes por el crecimiento educativo y personal.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	I
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	III
VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA.....	IV
DECLARATORIA DE AUTORÍA.....	V
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	1
DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE GENERAL.....	4
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE GRÁFICOS	7
ÍNDICE DE ANEXOS.....	8
RESUMEN	9
ABSTRACT.....	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I	13
El problema de investigación	13
1.1 Planteamiento del problema	13
1.2 Formulación del Problema	15
1.3 Objetivos: General y Específicos	16
1.4 Justificación de la Investigación.....	17
1.5 Identificación de variable e ideas a defender	18
1.6 Idea A Defender	18
CAPÍTULO II	9
MARCO REFERENCIAL	9
2.1 Marco Teórico.....	9
2.1.1 Antecedentes históricos de los contratos colectivos de trabajo en el Ecuador	9
2.1.2 Definición, origen de contratos colectivos	10

2.1.3 Aplicación del contrato colectivo en el Ecuador	11
2.1.4 Generalidades del despido intempestivo	14
2.1.5 Características del Despido intempestivo.....	15
2.1.6 Incidencia del despido intempestivo en el contexto legal	17
2.1.7 Código de Trabajo Ecuatoriano	19
2.1.8 Código de Trabajo Ecuatoriano en el contexto del despido intempestivo	21
2.1.9 Procedimiento en la acción del despido intempestivo	22
2.1.10 Pacta sunt servanta	23
2.1.11 Organización Internacional de trabajo (OIT).....	24
2.1.12 Principio de inembargabilidad de la remuneración.....	26
2.1.13 Principio pro-operario	28
2.1.13 Principio de estabilidad laboral	30
2.1.14 Visto bueno	32
2.1.15 Límites del despido intempestivo.....	33
2.2 Marco Legal	34
2.2.1 Constitución de la Republica del Ecuador.....	34
2.2.2 Mandato constituyente 4	38
2.2.3 Mandato constituyente 2	38
2.2.4 Código de Trabajo	39
2.2.5 Código Civil.....	40
2.2.6 Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2024-080	42
2.3 Marco Conceptual	43
CAPITULO III.....	45
MARCO METODOLÓGICO	45
3.1 Diseño y Tipo de Investigación	45
Diseño de investigación	45
3.2. Recolección de Investigación	46
3.3 Tratamiento de la información	50
3.4 Operacionalización de Variables	51
CAPÍTULO IV.....	52
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	52
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	52
4.1.1 Entrevista a jueces especializados en derecho de trabajo.....	52
4.2 Verificación de la idea a defender	75
CONCLUSIONES	73

RECOMENDACIONES	74
Bibliografía	75
ANEXOS	77

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA # 1 POBLACIÓN.....	47
TABLA # 3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	51
TABLA # 4 REFUERZO DE DERECHOS	67
TABLA # 5 PREVENCIÓN DEL DESPIDO INTEMPESTIVO.....	68
TABLA # 6 OBJETICO DEL CONTRATO.....	69
TABLA # 7 INDEMNIZACIONES EN EL CÓDIGO DE TRABAJO.....	70
TABLA # 8 COMPENSACIÓN AL TRABAJADOR.....	71
TABLA # 9 MEJORA DE CONDICIONES.....	72
TABLA # 10 ESTABILIDAD LABORAL.....	73
TABLA # 11 SECTOR PÚBLICO	74

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO # 1 REFUERZO DE DERECHOS	67
GRÁFICO # 2 PREVENCIÓN DEL DESPIDO INTEMPESTIVO	68
GRÁFICO # 3 OBJETIVO DEL CONTRATO	69
GRÁFICO # 4 INDEMNIZACIONES EN EL CÓDIGO DE TRABAJO	70
GRÁFICO # 5 COMPENSACIÓN AL TRABAJOR.....	71
GRÁFICO # 6 MEJORA DE CONDICIONES	72
GRÁFICO # 7 ESTABILIDAD LABORAL.....	73
GRÁFICO # 8 SECTOR PÚBLICO	74

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO # 1 ENTREVISTA A LA JUEZ EN DERECHO DE TRABAJO.....	78
ANEXO # 2 ENTREVISTA A LA ABOGADA ESPECIALISTA EN MATERIA LABORAL	78
ANEXO # 3 ENTREVISTA A LA ABOGADO ESPECIALISTA EN MATERIA LABORAL	79
ANEXO # 4 ENTREVISTA A LA ABOGADO ESPECIALISTA EN MATERIA LABORAL	79

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE DERECHO**

**“INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO Y SU
REPUTACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DEL
SECTOR PÚBLICO”**

Autores: Ricardo Allison y Tigreiro Ariana

Tutor: Ab. Pedro Alvarez Betancourt

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se enfoca en analizar las inconsistencias a partir de una cláusula con relación en la normativa relacionada con la indemnización por despido intempestivo en el sector público, lo que puede resultar en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores. La importancia de este análisis radica en comprender cómo las deficiencias legales y las discrepancias en los contratos colectivos afectan la protección de los derechos de los empleados públicos en situaciones de despido. La fundamentación teórica fue sostenida sobre la indemnización por Despido intempestivo establecida en el Código de Trabajo y la reputación de los Contratos Colectivos en el Sector Público. La metodología y diseño de la investigación es cualitativa. El tipo de investigación es exploratoria, permitiendo una comprensión profunda del fenómeno. Se emplearon métodos deductivos e inductivos, así como observación directa. Entre las técnicas de recolección de datos, se llevaron a cabo encuestas realizadas a los servidores públicos que forman parte de un contrato colectivo, y entrevistas dirigidas a los especialistas en materia laboral. Los resultados evidencian que las inconsistencias normativas, junto con la falta de claridad en la reglamentación de los contratos colectivos, han llevado a una administración ineficaz de la indemnización por despido intempestivo. Los acuerdos de las partes en la elaboración de los contratos colectivos no pueden establecer montos inferiores a los determinados en el artículo 188 del código de trabajo y en los mandatos constituyentes 4 y 2.

Palabras claves: indemnización, despido, contrato colectivo, sector público.

ABSTRACT

This research work focuses on analyzing the inconsistencies based on a clause in the regulations related to compensation for untimely dismissal in the public sector, which can result in the violation of workers' labor rights. The importance of this analysis lies in understanding how legal deficiencies and discrepancies in collective contracts affect the protection of public employees' rights in dismissal situations. The theoretical foundation was based on the compensation for untimely dismissal established in the Labor Code and the reputation of Collective Contracts in the Public Sector. The methodology and research design is qualitative. The type of research is exploratory, allowing a deep understanding of the phenomenon. Deductive and inductive methods were used, as well as direct observation. Among the data collection techniques, surveys were carried out on public servants who are part of a collective contract, and interviews aimed at specialists in labor matters. The results show that regulatory inconsistencies, together with the lack of clarity in the regulation of collective contracts, have led to ineffective administration of compensation for untimely dismissal. The agreements of the parties in the preparation of collective contracts cannot establish amounts lower than those determined in article 188 of the labor code and in constituent mandates 4 and 2.

Keywords: compensation, dismissal, collective contract, public sector, indemnification.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio de las indemnizaciones por despido intempestivos y su reputación en los contratos colectivos en el sector público se estructura en cuatro capítulos:

En el capítulo I se presenta el planteamiento del problema: En esta sección se expone el contexto general del tema de investigación, enfatizando la importancia de analizar las inconsistencias normativas relacionadas con la indemnización por despido intempestivo en el sector público ecuatoriano. Se plantea el problema específico de cómo estas inconsistencias afectan la justicia laboral, dando lugar a posibles vulneraciones de derechos. Además, se definen los objetivos generales y específicos de la investigación, destacando la necesidad de evaluar el impacto de estas normativas en los contratos colectivos. Se justifica la relevancia del estudio en función de su contribución para mejorar la gestión de despidos y garantizar una mayor equidad en el sector público.

En el capítulo II se detalla lo siguiente:

Marco teórico: El marco teórico analiza la normativa vigente que regula la indemnización por despido intempestivo, con énfasis en las disposiciones del Código de Trabajo y los mandatos constituyentes. Se incluyen conceptos clave como la estabilidad laboral, la justicia en los procesos de desvinculación y el papel de los contratos colectivos como herramientas para garantizar derechos laborales. Asimismo, se exploran antecedentes y casos previos que ilustran cómo estas normativas han sido aplicadas, destacando sus fortalezas y debilidades.

En el capítulo III se presenta el enfoque de estudio:

Enfoque Metodológico: En esta sección se describe el diseño de la investigación, que se caracteriza por ser exploratorio, con un enfoque que combina métodos cualitativos y se detalla la población objeto de estudio, compuesta por servidores públicos y especialistas en derecho laboral, y la muestra seleccionada para la recolección de datos. Las técnicas

utilizadas incluyen encuestas, entrevistas y observación directa, permitiendo recopilar información rica y relevante. Los métodos deductivo e inductivo se aplicarán para analizar las variables y extraer conclusiones fundamentadas.

Finalizando con el capítulo IV que se presenta los resultados de los métodos escogidos en el tercer capítulo, así mismo las conclusiones y recomendaciones.

Análisis e interpretación de datos: Este apartado se centra en el procesamiento y análisis de la información recopilada. Los resultados obtenidos a través de encuestas y entrevistas serán interpretados en función de los objetivos específicos del estudio, identificando patrones y discrepancias en la aplicación de la normativa laboral. Se evaluará la percepción de los servidores públicos y representantes sindicales respecto a la efectividad de los contratos colectivos en garantizar los derechos laborales. También se analizarán las implicaciones legales de los hallazgos, destacando los desafíos en la implementación de estas normativas.

CAPÍTULO I

EI PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

El despido intempestivo es la acción de dar por terminada la relación laboral cuando el empleador sin justa causa decide de forma inesperada desvincular al trabajador y retirarlo de las labores que venía desarrollando, con este concepto nos adentramos en la problemática respecto de los límites o la liquidación por concepto de indemnización que merece el ex empleado, ya que, según revisaremos en el XV Contrato colectivo de Trabajo suscrito entre la Ilustre Municipalidad del cantón Santa Elena y el Comité Central Único de los Obreros Municipales del cantón Santa Elena se encuentra estipulado dentro de su cláusula XXXI que, determina un valor de \$300 dólares de los Estados Unidos de América por cada año de servicio, como compensación de servicios laborales.

Es muy importante tener en cuenta que, la Constitución de la República del Ecuador pregona la estabilidad laboral y garantiza el derecho de todos los trabajadores, por este hecho el Ministerio de Trabajo controla y regula las relaciones laborales entre los trabajadores y los empleadores dentro del territorio nacional tratando siempre de equilibrar la balanza entre estas dos partes, emitiendo así de manera anual en el mes de enero los valores correspondientes al salario básico para ese nuevo periodo fiscal, haciendo hincapié en que nadie podrá ganar menos de lo ordenado por el Ministerio, mismo que, para poder llegar a determinar dicha cantidad debe realizar un estudio de la inflación actual así como del coste de la canasta básica y las demás necesidades de las familias ecuatorianas.

Es inverosímil pensar que en la actualidad en un país en donde el costo de la canasta básica alcanza la cifra de \$789,57 Setecientos ochenta y nueve dólares de los Estados Unidos de América y el salario básico ronda la cantidad de \$460 cuatrocientos sesenta dólares de los Estados Unidos de América, una indemnización por despido intempestivo no supere la irrisoria cantidad de \$300 trescientos dólares de los Estados Unidos de América por cada

año de servicio, de igual manera, es importante hacer notar que dicho Contrato Colectivo no se ha renovado desde hace más de 15 años, es decir, dichos valores no se actualizan y continúan afectando no solo la estabilidad laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santa Elena sino que afecta el buen vivir, su derecho al trabajo, a recibir una retribución justa en base a sus labores, ya que, un contrato colectivo es el cúmulo de derechos adquiridos por un grupo de trabajadores que se asocian para negociar sus derechos con su empleador, entre esos lo referente a una indemnización en caso de verse amenazada su estabilidad laboral.

Así como se nombraron varios derechos que son vulnerados al establecer una liquidación paupérrima por despido intempestivo, hay que hacer notar que se podría investigar la vulneración a la seguridad jurídica al no acatar lo dispuesto en el mencionado contrato colectivo, ya que, el mismo manifiesta que su duración o vigencia será de 2 (dos) años, después de esto se deberá revisar, discutir y emitir uno nuevo, dejando la salvedad de prolongar su uso en caso de no publicarse otro más actualizado, pero, por cuanto tiempo es prudente para alargar la vida de un contrato colectivo sin que éste vulnere los derechos adquiridos de los trabajadores por su injustificada obsolescencia.

Este estudio es esencial para determinar si las leyes vigentes resguardan de manera adecuada a los trabajadores o se presencian vacíos legales que los empleadores podrían aprovechar. Además, permite identificar las consecuencias económicas y sociales del despido intempestivo en un entorno donde la estabilidad laboral es fundamental para el bienestar del trabajador y plan de vida como miembro activo de la sociedad.

El objetivo del estudio sobre este tema es también descubrir cómo la celebración de un convenio colectivo afecta la determinación de la compensación y su eficacia para garantizar los derechos de los empleados. El propósito de este análisis es proporcionar una visión crítica de la relación entre las regulaciones actuales y la práctica contractual e identificar áreas donde se puede mejorar la legislación laboral. También examina el impacto de estos contratos en el sector público como empleador y su capacidad para mantener condiciones laborales justas y equitativas.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) nos establece que la remuneración será justa con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia, será inembargable, salvo para el pago de las pensiones por alimentos establecidos en el artículo (Constitución del Ecuador, 2008).

El principio pacta sunt servanda, que significa que "lo acordado es vinculante", debe romperse o el contrato también debe ejecutarse. Este principio tiene fuerza jurídica entre las partes contratantes porque prevé la equidad contractual, lo que significa que deben obtenerse beneficios de cada parte de la relación laboral. Este contrato colectivo viola el artículo 188 del Código del Trabajo, que establece: “Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo. - El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo.

“Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje” (Constitución del Ecuador, 2008)

Esto se refiere al despido de trabajadores en la legislación laboral ecuatoriana. La rescisión o finalización del contrato se define como la notificación de una parte a la otra de su intención de resolver el contrato por diferentes circunstancias, determinando así la compensación y liquidación del trabajador, funcionarios en relación con el artículo 328 y el artículo 33 de la República del Ecuador, que dispone:

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Constitución del Ecuador, 2008)

La Constitución garantiza el derecho de los ecuatorianos al acceso a un trabajo digno y por tal motivo y por la importancia de lo que el mismo refleja en la sociedad para el sano desarrollo de un pueblo lo eleva y lo coloca entre sus principales garantías identificándolo como un derecho que tenemos todos para lograr obtener el acceso a una vida digna a través de remuneraciones justas.

1.2 Formulación del Problema

¿Cómo los contratos colectivos inciden en las indemnizaciones por despido intempestivo?

1.3 Objetivos: General y Específicos

Objetivo general

Analizar la indemnización por despido intempestivo en el sector público respecto de los contratos colectivos tomando como base el XV contrato colectivo de trabajo suscrito entre la Ilustre Municipalidad del cantón Santa Elena y el Comité Central único de los Obreros Municipales del cantón Santa Elena, el cual contiene una retribución injusta incluso inferior al salario básico establecido para la actualidad, de igual manera se mantiene en vigencia a pesar de tener esta particularidad por más de diez años sin que se actualicen y modifiquen sus cláusulas.

Objetivos Específicos

- 1) Analizar la indemnización por despido intempestivo establecida en el Código de Trabajo y la reputación de los contratos colectivos en el sector público.
- 2) Sintetizar las cláusulas del XV Contrato colectivo de trabajo suscrito entre la Ilustre Municipalidad del cantón Santa Elena y el Comité Central único de los Obreros Municipales del cantón Santa Elena, con la finalidad de señalar como influye con los principios pacta sum servanta, la autonomía de la voluntad de las partes y la libertad de contratación, el principio pro-trabajador.
- 3) Examinar el procedimiento de negociación y ejecución los contratos colectivos en el sector público.

1.4 Justificación de la Investigación

Se analiza en el presente proyecto sobre la indemnización intempestiva y su reputación en los contratos colectivos del sector público, así como en el XV Contrato colectivo de trabajo suscrito entre la Ilustre Municipalidad del cantón Santa Elena y el Comité Central único de los Obreros Municipales del cantón Santa Elena porque sus cláusulas son limitantes para los obreros y qué relación tiene con el indubio pro - operario o pro - labore.

Así mismo se centra en la regulación de los contratos colectivos y la aplicación del principio de seguridad jurídica relacionado con la norma del Código de Trabajo de Ecuador. Por medio de la doctrina poder encontrar el debido procedimiento para que el trabajador tenga beneficios más justos en el escenario en donde exista un despido intempestivo, que se realice un cálculo de la verdadera liquidación tomando en cuenta los factores actuales respecto a mejores salarios y dilucidar una forma de no afectarlo por cláusulas desactualizadas e injustas.

Según (Sampieri, 2003) Una teoría sólida es una teoría que es simple y llana. Esto no es un requisito sino una cualidad deseable de una teoría. no hay duda de que las teorías que pueden explicar uno o unos pocos fenómenos con unas pocas proposiciones sin explicar ningún aspecto de ellas son más útiles que aquellas que requieren un gran número de proposiciones para explicar. Por supuesto, simple no significa superficial.

Es importante analizar la indemnización por despido intempestivo y su reputación en los contratos colectivos del sector público, ya que permite evaluar la protección de los trabajadores frente al despido, un aspecto clave en la defensa de sus derechos. Este análisis también ayuda a identificar posibles desequilibrios en la negociación colectiva que pueden afectar el trato justo hacia los interlocutores públicos.

Comprender cómo se utilizan y entienden estas compensaciones puede sugerir reformas orientadas a aumentar la justicia laboral y promover un entorno laboral más seguro y estable.

Este análisis es fundamental para proponer mejoras en la política laboral, asegurar que las prácticas actuales sean justas y cumplan con los principios constitucionales de protección a los trabajadores, además de garantizar la transparencia y eficiencia en la gestión del personal del sector público.

1.5 Identificación de variable e ideas a defender

Identificación de variable

Variable Dependiente: Despido intempestivo

Variable Independiente: Contratos colectivos del sector público

1.6 Idea A Defender

Los acuerdos de las partes en la elaboración de los contratos colectivos no pueden establecer montos inferiores a los determinados en el artículo 188 del Código de Trabajo y en los mandatos constituyentes 4 y 2

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco Teórico

2.1.1 Antecedentes históricos de los contratos colectivos de trabajo en el Ecuador

Una forma atípica de trabajo muy famosa y que se mantuvo por cientos de años a lo largo de la historia de todo el mundo y que en Ecuador también se instauró fue la esclavitud, obligando a las razas o etnias minoritarias a tratos inhumanos identificados principalmente por las condiciones injustas e infestadas de crueles abusos, lo cual fue el combustible que enervó los sentimientos de los esclavos y provocaron un levantamiento, quienes alzaron su voz de protesta e hicieron diferentes tipos de manifestaciones para defender tanto sus derechos como su situación de vida y trabajo, de esta manera darle fin a esta problemática laboral, lo mismo sucedió con las mujeres y niños quienes también eran explotados laboralmente.

En 1830 se promulgaron principios en relación a la libertad de contratación e igualdad de condiciones para todos los trabajadores, el código de trabajo en 1938 amplió nuevas disposiciones en cuanto al salario mínimo y otros derechos laborales, pero existió una reforma laboral que marco significativamente los contratos colectivos y el código de trabajo, esta estableció una mejor flexibilidad laboral y contratación temporal y una reducción de jornada (Belisaca, M. 2021). Hoy en día el derecho laboral ha evolucionado y seguirá desarrollándose a lo largo del tiempo, esto hará que se regulen las relaciones de trabajo con la finalidad de instituir vínculos jurídicos entre las personas instaurar, saldar, renovar ciertos derechos.

Con anterioridad el derecho colectivo de trabajo fue estudiado como un hecho sociológico, político y económico antes de convertirse en un ente jurídico, por lo que las entidades sindicales o las diferentes agrupaciones de trabajo buscan injerirse y obtener bienes y servicios de valoración económica (Chávez, V. 2016). En la actualidad los contratos colectivos en nuestro país son negociados con los sindicatos asociaciones y los empleadores; los contratos, convenios o pactos colectivos, sin contratos de negociación colectiva, las

asociaciones profesionales no podrían lograr sus objetivos ni mejorar las condiciones de trabajo excepto mediante huelgas o violencia, esto gracias a la intervención lenta y no siempre eficaz.

2.1.2 Definición, origen de contratos colectivos

Los contratos colectivos a sabiendas nos definen un documento sobre las obligaciones y beneficios sobre un grupo de obreros que se basan en este contrato con cláusulas establecidas el código de trabajo establece que los contratos se renuevan pasando dos años, pero un poco complicado que cambie así que su seguridad jurídica y el debido proceso hace que se vulneren los derechos de los trabajadores pasando los años ya que el contrato a veces sigue vigente recordando que la ley va cambiando con el tiempo.

El contrato colectivo en la revolución industrial en los siglos XVIII y XIX tuvo cambios drásticos en la producción y organización del trabajo ya que se crearon zonas urbanas lo cual generó conflictos por el ingreso de maquinarias lo cual hubo una división de trabajo en fábricas y talleres. Por consiguiente, en el siglo XIX y XX surgió el movimiento obrero el cual los trabajadores empezaron a agruparse para demandar a los sindicatos porque estaban siendo explotados, pero las leyes laborales regularon entre estos aspectos, la jornada, establecieron normas en varios países tanto europeos como en países americanos, esto permitió en 1878 sintetizar contratos entre los sindicatos y empleadores e iniciar importantes negociaciones (Arcas, D. 2007). La Unión Soviética en el año 1922 se estableció la obligación de negociar los contratos colectivos con los sindicatos lo cual sentó un importante precedente en otros países. En la actualidad el derecho laboral está al mando convencional de las relaciones a nivel empresarial ya que aborda una amplia escala que fija el trabajo humano con la serie de reglas jurídicas que aseguran, protegen y mantienen el acato de las obligaciones y requisitos de las partes que intervienen. Los empleadores al escuchar una protesta o un reclamo de su trabajador, lo primero que consideran impulsivamente es en terminar con la relación laboral, sin considerar los problemas que acarrear directa o indirectamente a los familiares de los trabajadores, creando un ambiente desagradable y tenso dentro de la empresa, esto puede ser perjudicial e incidir de manera negativa con la finanza y económica de dicha empresa o sociedad. El contrato colectivo carece de esencia entre las partes el cual es preferible que los acuerdos en donde estén involucrados terceros sea un instrumento de afiliación y asociación contratante, ahora bien, la ley sindical existe un abuso en cuanto a exageraciones en planteamientos que son considerados parte de un

negocio en relación laboral. Un contrato colectivo, también conocido como convenio general de trabajo, es un acuerdo especial entre los empleados y sus empleadores en una empresa o departamento de trabajo. Estos convenios pueden regular diversos aspectos de las relaciones laborales, como salarios, jornadas de trabajo, tiempos de descanso, vacaciones, condiciones laborales, representación sindical, entre otros. Las condiciones estipuladas en dichos convenios representan los mínimos necesarios para establecer las condiciones de trabajo en él. Haga que cada empleado firme un contrato que los haga mejores, no peores.

La negociación colectiva es el proceso mediante el cual los representantes sindicales y los empleadores discuten y acuerdan las condiciones laborales, que pueden incluir salarios, horas de trabajo, beneficios y otros asuntos relacionados con el trabajo. La celebración de un convenio colectivo brinda a las partes la oportunidad de acordar su contenido tanto entre el propio empleador y los trabajadores ubicados en comités de empresa como entre sindicatos y asociaciones como centrales sindicales, gremios, asociaciones de empleadores y asociaciones profesionales. De lo contrario, varios grupos de presión que apoyan a los partidos, que pueden ser miembros propios o de otros, como partidos políticos u otras asociaciones, pueden tomar otras medidas para hacer cumplir los acuerdos, como huelgas, manifestaciones o paros laborales.

Este tipo de convenio laboral cubre a todos los empleados de un área específica como una empresa, departamento o ubicación geográfica, incluso si no todos o el sindicato al que pertenecen están directamente involucrados en el convenio colectivo o no asociado a un sindicato firmante, aunque esto puede depender de las leyes de cada país. Por lo tanto, en algunos regímenes, los convenios colectivos reciben el mismo trato que las normas jurídicas generalmente aplicables como leyes u otros regímenes.

Además, el contrato no puede violar las constituciones, leyes o regulaciones locales existentes y, por lo tanto, no puede aceptar disposiciones que violen estas leyes como horas máximas de trabajo o salarios mínimos. Por tanto, el contrato actúa como fuente de derecho y está sujeto al ordenamiento jurídico.

2.1.3 Aplicación del contrato colectivo en el Ecuador

El contrato colectivo de trabajo en Ecuador es un acuerdo celebrado entre los sindicatos que representa a los trabajadores y lo empleadores, con el objetivo de regular las condiciones salariales, laborales y de bienestar social de los empleados dentro de un determinado sector o una empresa. Este tipo de contrato tiene carácter obligatorio para ambas partes, esto quiere

decir, los empleadores deben cumplir con las cláusulas pactadas, y los trabajadores deben respetar las obligaciones que se derivan del acuerdo; de manera que, la aplicación del contacto colectivo en Ecuador está respaldada por el Código de Trabajo, otorgando a los sindicatos la facultad de negociar en representación de los trabajadores y de firmar estos contratos. El autor manifiesta la inclusión del Código de Trabajo como respaldo legal fortalece la argumentación, ya que proporciona un contexto normativo que legitima la existencia y obligatoriedad de estos contratos.

Esto otorga credibilidad a la afirmación sobre la facultad de los sindicatos para negociar y firmar acuerdos en representación de los trabajadores, así como también establece de manera efectiva que el contrato tiene, como objetivo regular las condiciones laborales, salariales y de bienestar social de los empleados, lo que resalta su importancia en la defensa de los derechos de los trabajadores (Brito, 2024). La representatividad del sindicato es uno de los aspectos claves en la aplicación del contrato colectivo en Ecuador; de esta manera, para que tenga validez un contrato colectivo, debe ser suscrito por un sindicato reconocido legalmente por autoridades laborales del país, que actúan como representante de los trabajadores. Los sindicatos, de acuerdo con la ley, deben contar con una mayoría suficiente de trabajadores que respalden sus decisiones y demandas; de esta manera, una vez firmado el contrato colectivo, este debe ser registrado ante el Ministerio de Trabajo para su formalización y, en caso de un conflicto, las autoridades laborales son las encargadas de velar por su cumplimiento.

Los contratos colectivos tienen un efecto directo con las condiciones de trabajo, incluyendo salarios, vacaciones, horas de trabajo, beneficios para los empleados, seguridad social y beneficios complementarios, que generalmente son más favorables que los previstos por la ley. Además, pueden incluir derechos relacionados con la formación, disposiciones especiales adicionales sobre la retribución de servicios, así como medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo. Los términos de dichos acuerdos son vinculantes para todos los miembros del sindicato, incluso si no participan directamente en las negociaciones (Tayupanda, 2023). El autor ofrece una descripción clara y concreta de los aspectos que abarca un contrato colectivo de trabajo, como salarios, vacaciones, horarios y beneficios y la relevancia de este tipo de contratos en el ámbito laboral. Es importante destacar que las condiciones establecidas en los contratos colectivos suelen ser más favorables que las estipuladas por la ley. Esto es un punto fuerte, ya que proporciona una justificación sólida para la existencia de estos contratos y su valor para los trabajadores

La negociación interempresarial o por sectores es una característica importante del contrato colectivo en Ecuador, puesto que, puede extender sus efectos a otras áreas, aunque principalmente se negocie a nivel de empresa o sectores, donde se establecen acuerdos que beneficie a un mayor número de trabajadores, más allá del sindicato inicial o la empresa; en este contexto, este tipo de extensión se realiza cuando las condiciones laborales de un sector son similares, permitiendo que se aplique los beneficios obtenidos por un grupo de trabajadores a otros dentro de las mismas circunstancias laborales.

En cuanto a su vigilancia y cumplimiento, las autoridades laborales juegan un papel crucial en la aplicación efectiva del contrato colectivo; es decir, los trabajadores tienen el derecho de presentar una demanda ante el Ministerio de Trabajo, si un empleador no cumple con las condiciones establecidas en el contrato, puesto que puede imponer sanciones a la empresa por el incumplimiento de los acuerdos pactados; de igual manera, los trabajadores pueden recurrir a la justicia laboral para que se haga valer lo pactado en el contrato colectivo (Tayupanda, 2023). De manera clara el papel crucial de las autoridades laborales, lo que permite al lector entender la importancia de su función en el sistema laboral., así como los trabajadores tienen derechos que pueden hacer valer. Este enfoque es positivo, ya que resalta la importancia de la defensa de los derechos laborales y el acceso a la justicia.

Se precisa destacar que el contrato colectivo no puede ir en contra de lo establecido por la ley ecuatoriana, es decir, ninguna cláusula puede reducir los derechos ya otorgados por las leyes nacionales y el Código de Trabajo; pero, sin embargo, si puede ampliar o mejorar las condiciones de trabajo, buscando siempre un beneficio adicional para los empleados.

Al final, se concluye que la aplicación de los convenios colectivos en el Ecuador se configura como un mecanismo importante para proteger los derechos de los trabajadores y crear condiciones laborales más favorables y justas a través de firmas y negociaciones, brindando un canal oficial para que los trabajadores organizados este canal pueden influir directamente en la mejora de sus condiciones laborales, por esta razón los sindicatos juegan un papel central en esta dinámica y son esenciales para promover condiciones laborales más justas y defender los derechos de los trabajadores (Sarango y Vivanco, 2019). El objetivo de los convenios colectivos es proteger los derechos de los trabajadores y mejorar las condiciones laborales. Es particularmente importante mencionar a los sindicatos como actores clave en las negociaciones y la firma de convenios colectivos. Se establece un vínculo lógico entre la organización de los empleados y su capacidad para influir en sus condiciones de trabajo. La

negociación colectiva y los sindicatos pueden proteger eficazmente los derechos de los trabajadores, pero en algunos casos los sindicatos pueden no representar adecuadamente a todos los trabajadores o la negociación colectiva puede no ser suficiente para mejorar las condiciones laborales.

2.1.4 Generalidades del despido intempestivo

El despido intempestivo se define como la terminación unilateral de la relación laboral por parte del empleador, sin que medie una causa justificada conforme a la normativa laboral vigente, quebrantando los principios de protección al trabajador y estabilidad laboral que se encuentran establecidos en las legislaciones de muchos países; siendo reconocida a nivel global como una práctica que puede generar inseguridad y vulnerabilidad económica en los empleados, ya que son quienes dependen de sus ingresos para el sustento personal y de su familia (Belisaca, 2021). Por esta razón, diversas leyes establecen compensaciones para mitigar los efectos de esta medida.

El despido intempestivo en Ecuador se rige por el Código del Trabajo, que establece que, a falta de base legal, el empleador debe proporcionar una indemnización al trabajador, la cual debe incluir un monto que varía según la antigüedad del empleado. También incluye la necesidad de notificar al Ministerio de Trabajo sobre el despido intempestivo, para que se puedan realizar inspecciones que garanticen que se respeten los derechos de los empleados y se eviten abusos, promoviendo así la equidad y la transparencia de las relaciones laborales.

Los factores que conducen a un despido intempestivo suelen ser los conflictos laborales, las decisiones empresariales basadas en reestructuraciones o recorte de personal e incluso puede ser la falta de previsión económica por parte del empleador, pero, sin embargo, estas acciones muchas veces carecen de la debida justificación derivando a una afectación directa al empleado; por otra parte este tipo de despido, en un contexto donde no exista un control adecuado puede ser utilizado como una herramienta arbitraria (Chávez Villacrés, 2016). Los factores que pueden conducir a un despido intempestivo, establecen una relación entre los despidos y la falta de control adecuado, sugiriendo que esto puede llevar a abusos ya que muchas veces los despidos son utilizados como herramientas arbitrarias, en pocas palabras se presenta una denuncia válida sobre los despidos intempestivos y su posible arbitrariedad.

Las consecuencias del despido anticipado pueden ser importantes tanto para el empresario como para el empleado para un empleador, el despido anticipado de un empleado puede generar disputas legales, impacto negativo en la imagen de la

empresa y costos financieros relacionados con la compensación laboral, por otro lado al trabajador significa pérdida de ingresos, dificultades para regresar al mercado laboral y posibles consecuencias psicológicas, lo que muestra la importancia de una adecuada gestión de los recursos humanos para prevenir este tipo de situaciones.

La carga probatoria en casos de disputa legal es un aspecto importante relacionado con el despido intempestivo, en este marco legal se busca proteger a las partes involucradas, puesto que, en muchas jurisdicciones, el empleador debe demostrar que el despido fue justificado, mientras que por otra parte el trabajador tiene el derecho de impugnarlo; aunque muchas veces los trabajadores enfrentan barreras para acceder a la justicia laboral, resaltando de esta manera la necesidad de un sistema equitativo y accesible que garantice la defensa de los derechos laborales (Arcas Díaz, 2007). La relevancia de la carga probatoria en el contexto del despido intempestivo, menciona la necesidad de proteger tanto al empleador como al trabajador, a pesar de la existencia de un marco legal que protege a los trabajadores, muchos enfrentan barreras para acceder a la justicia.

En conclusión, una problemática recurrente en las relaciones laborales es el despido intempestivo, puesto que refleja desequilibrios en la protección del trabajador frente al poder del empleador, siendo estrictamente fundamental fomentar la creación de un entorno laboral más transparente y justo, prevaleciendo como mecanismo para resolver conflictos la negociación y el dialogo; proporcionado de esta manera las claves para minimizar esta práctica y para garantizar el bienestar de los trabajadores, mediante el fortalecimiento de las instituciones laborales y el estricto cumplimiento de las normativas.

2.1.5 Características del Despido intempestivo

El despido intempestivo se caracteriza por la terminación unilateral de la relación laboral, sin que exista una causa justificada conforme a la legislación laboral; con la ejecución de esta acción realizada generalmente por el empleador se vulnera el principio de estabilidad laboral del trabajador, puesto que no ofrece pruebas, ni motivos claros de un incumplimiento por parte del empleado. Entre las características tenemos:

Despido sin causa: esta es una de las principales características del despido intempestivo, ya que se basa en la ineptitud y la mala conducta o falta de adaptación, cabe mencionar que los despidos pueden tener consigo persecuciones legales para el empleador.

Falta de procedimiento: muchas veces los casos de despido intempestivos no llevan un buen procedimiento lo cual está establecido en la legislación laboral, así como no se recibe una notificación adecuada al trabajador del porqué de su despido.

Indemnización por daños: esta característica se enfoca especialmente en el trabajador ya que él tiene derecho a recibir una indemnización por todos los daños y perjuicios ocasionados por dicho despido ineficaz, además este despido puede traer consigo un impacto negativo entre el empleador y el trabajador.

La abrupta naturaleza le permite distinguirse de las otras formas de terminación laboral, como pueden ser: la renuncia o el despido con causa; siendo percibido como una medida arbitraria que afecta directamente los derechos del empleado (Quintero, 2017). En mención del principio de estabilidad laboral es un punto fuerte, ya que añade una dimensión ética y legal al momento de referirse a la estabilidad laboral ya que es un aspecto fundamental en el derecho laboral, y su violación es relevante para comprender el impacto del despido intempestivo en los derechos del trabajador.

Otra característica importante es la obligación del empleador de pagar una indemnización a los empleados afectados a través de este mecanismo, el objetivo es brindar cierta protección a los empleados y reducir las consecuencias económicas de los despidos. En algunos casos, el impago de esta compensación puede dar lugar a sanciones legales contra el empleador (Tayupanda, 2023). De particular importancia es el concepto de compensación laboral y su importancia en la protección de los trabajadores, así como el hecho de que el monto de la compensación varía según las normas vigentes en cada país.

El despido intempestivo, finalmente, puede tener implicaciones legales y emocionales significativas. De manera legal, el trabajador tiene derecho a impugnar esta decisión si considera que ha sido injusta, generando procesos judiciales o administrativos; por otra parte, en el ámbito emocional, este tipo de despido puede afectar el bienestar general y la autoestima del trabajador, al tener que enfrentarse de forma imprevista a la pérdida de estabilidad profesional y económica. Estas características acentúan la importancia de garantizar mecanismos legales efectivos que protejan los derechos de los empleados en estas situaciones

Para Mayorga (2008), “considera que el empleador finaliza el contrato sin causa legal o no sigue el procedimiento establecido en el Código del trabajo, se considera una terminación

ilegal, catalogada como despido intempestivo”. Establece claramente qué se entiende por "despido intempestivo" y en qué condiciones se considera ilegal. Esta precisión es fundamental ya que nos ayuda a comprender la importancia de seguir los procedimientos laborales establecidos. Este argumento se basa en la premisa de no seguir el procedimiento establecido es sinónimo de ilegalidad. Sin embargo, la evidencia presentada es más normativa que empírica, los despidos que no cumplen con los procedimientos legales son injustos o dañinos para los empleados.

Toda relación laboral comienza por un contrato que da inicio al trabajo y así cumplir con las disposiciones las cuales también tienen obligaciones que así mismo se consigue derechos que deberán ser respetados y garantizados por la constitución de la república del Ecuador así mismo como el código de trabajo así mismo se puede terminar con un despido intempestivo lo cual estas definiciones nos sirven para la investigación que se está presentado (Tayupanda, 2023). El autor reconoce el contrato como el punto de partida formal en una relación laboral y no solo establece las condiciones bajo las cuales se desarrollará el trabajo, sino que también delimita derechos y obligaciones para ambas partes, sirviendo como garantía de cumplimiento mutuo, en cuanto a la Constitución de la República del Ecuador y al Código de Trabajo enfatiza la necesidad de que las relaciones laborales se rijan por principios legales que protejan tanto al empleador como al empleado, asegurando que los derechos fundamentales sean respetados, así como también refleja una visión integral sobre el trabajo y la protección de los derechos laborales en Ecuador, destacando la importancia del contrato, la normativa legal y la necesidad de un marco justo en situaciones conflictivas como el despido intempestivo.

2.1.6 Incidencia del despido intempestivo en el contexto legal

El despido intempestivo tiene una connotación significativo en el lugar de trabajo, ya que afecta directamente los derechos de los empleados, los cuales están protegidos por las leyes nacionales e internacionales, vulnerando la seguridad laboral y se considera un derecho fundamental en este contexto, para equilibrar las relaciones laborales, para crear mecanismos para proteger a los empleadores de decisiones arbitrarias y unilaterales de los empleadores y promover un sistema de equidad y justicia en el lugar de trabajo.

Una acción que afecta directamente los derechos laborales, los cuales están protegidos tanto por normativas nacionales como internacionales. Este enfoque subraya la importancia de la estabilidad laboral como un derecho fundamental para los trabajadores, garantizando la

estabilidad laboral reconocida como un pilar clave en diversos sistemas jurídicos. Este principio busca garantizar que los trabajadores no sean despedidos arbitrariamente, asegurando su seguridad económica y profesional.

La obligación de pagar indemnizaciones a los empleados afectados es una de las principales consecuencias jurídicas del despido intempestivo. En países como Ecuador, este derecho está previsto en el Código del Trabajo, el cual se encarga de determinar parámetros específicos para el cálculo de la remuneración, tomando en cuenta factores como la antigüedad del empleado y el salario mensual, brindando a los trabajadores una fuente de ingresos en la búsqueda de una fuente de ingresos, reduciendo así el impacto negativo de los despidos en su calidad de vida.

El despido intempestivo también puede dar lugar a disputas legales y los empleados tienen derecho a apelar la decisión ante el departamento laboral correspondiente. En tales casos, el empleador tiene la obligación de demostrar que el despido no fue arbitrario y se realizó conforme a la ley, con este proceso busca que el despido no sea utilizado como un medio para ejercer un poder injustificado sobre el trabajador y así promover el equilibrio en las relaciones laborales (Belisaca, 2021). Las empresas deben implementar una política clara de recursos humanos que priorice la equidad y la legalidad a la hora de tomar decisiones laborales. En el derecho internacional, el despido intempestivo se rige por convenios y tratados que promueven la protección de los derechos de los trabajadores, como los establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estas disposiciones facultan a los estados miembros para asegurar la estabilidad social y económica y garantizar un trato justo a los trabajadores. Sin embargo, en la práctica, el acceso a estos derechos puede verse limitado debido a la falta de recursos de información jurídica y de acceso a la legislación laboral.

La incidencia del despido intempestivo, en conclusión, dentro del contexto legal subraya la importancia de fortalecer y garantizar el cumplimiento de los marcos normativos. Las instituciones laborales deben jugar un papel activo en la supervisión de estas prácticas y en la promoción de soluciones justas para ambas partes; siendo imprescindible que tanto empleadores como trabajadores conozcan sus obligaciones y derechos para fomentar relaciones laborales más armónica y justas, maximizando la protección del empleo y minimizando los conflictos (Sarango y Vivanco, 2019). La relevancia del marco normativo para abordar el despido intempestivo, enfatizando la necesidad de fortalecer su

cumplimiento. Señala el papel crucial de las instituciones laborales en supervisar estas situaciones y promover soluciones equitativas, subrayando la importancia de la educación de empleadores y trabajadores sobre sus derechos y obligaciones. Esto busca fomentar relaciones laborales justas y armónicas, protegiendo el empleo y reduciendo conflictos. En esencia, la cita aboga por una gestión laboral basada en la equidad y la prevención de abusos.

2.1.7 Código de Trabajo Ecuatoriano

Esta norma es la que regula todos los parámetros en los diferentes contratos que se determinan en la misma, así mismo las obligaciones con lo muy relacionado que esta con la Constitución de la República del Ecuador que esta nos decreta los derechos del trabajador así mismo como derecho de indemnización. La legislación laboral consta de varios actos regulatorios relacionados con las relaciones laborales. Estos estándares son establecidos por el gobierno y cubren estándares tales como empleo, contratos, condiciones laborales, salarios, beneficios, seguridad y salud ocupacional. Las leyes laborales protegen los derechos de los trabajadores y definen las obligaciones de los empleados y empleadores hacia sus empleados. determinación de salarios mínimos, contratos de trabajo y condiciones de trabajo para empleados y empleadores. Las leyes laborales difieren de un país a otro, pero en la mayoría de los casos tienen algo en común, ya que el objetivo es respetar los derechos básicos de los empleados, así como los convenios colectivos que incluyen el lugar de trabajo, las condiciones laborales de los empleados, los horarios de trabajo, las huelgas, etc.

Es muy importante que los trabajadores dependientes y sus dependientes sepan cómo les puede afectar la legislación laboral.

El contrato de trabajo es una parte esencial de la relación laboral, ya que determina las condiciones bajo las cuales el trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia presta servicios al empleador, y debe cumplir con los requisitos de la legislación laboral aplicable. El objetivo principal del derecho laboral es proteger los derechos de los trabajadores, aclarar las obligaciones y derechos entre empleador y empleadores, así como proporcionar un marco legal para proteger los intereses de ambas partes y la relación laboral.

Para los trabajadores una mejor protección de derechos, esto es fundamental, ya que garantiza un salario justo, igualdad de oportunidades salud, también la seguridad laboral, despido, vacaciones, descansos, horas de trabajo, y mejores condiciones de trabajo (Constitución del Ecuador, 2008)

La importancia del contrato de trabajo como base de la relación laboral, estableciendo términos claros conforme a la legislación vigente. Resalta que el Código del Trabajo tiene como objetivo principal proteger los derechos de los trabajadores y regular las obligaciones mutuas entre empleados y empleadores. Subraya aspectos esenciales como el salario justo, la igualdad de oportunidades, la seguridad laboral y condiciones óptimas de trabajo, lo cual refuerza la estabilidad y equidad en el entorno laboral. En esencia, la cita enfatiza el rol del marco legal en garantizar justicia y equilibrio en las relaciones laborales.

Para los empleadores es imprescindible tener claro sus obligaciones ya que debe de registrar a sus trabajadores, evitar abusos, y garantizar el buen funcionamiento de la empresa, tanto como a la seguridad jurídica, esta enmarca y proporciona un marco legal claro para la toma de decisiones y la resolución de conflictos laborales, en cuanto a los dependientes y a la sociedad fomenta productividad, competitividad, paz laboral, estabilidad social para un mejor desarrollo económico.

El código del Trabajo del Ecuador es la principal norma que rige las relaciones laborales en el país, definiendo las obligaciones y derechos de tanto empleadores como de los empleados. La legislación protege aspectos esenciales como salarios justos, estabilidad laboral, jornada laboral y acceso a la seguridad laboral de esta manera, garantiza la igualdad de oportunidades laborales promueve condiciones laborales dignas para los trabajadores y prohíbe cualquier forma de discriminación sin importar origen, género o condición económica (Arcas Díaz, 2007). El autor enfatiza que el derecho laboral ecuatoriano es un marco legal importante que regula las relaciones laborales y asegura un equilibrio entre los derechos y obligaciones de empleadores y empleados, hace hincapié en la protección de aspectos clave como la remuneración justa, la estabilidad y la seguridad en el empleo, así como la promoción de condiciones de trabajo decentes. Además, enfatiza el compromiso con la igualdad de oportunidades, prohíbe la discriminación por origen, género o situación económica y promueve un ambiente de trabajo justo e inclusivo. Los derechos laborales notables incluyen la seguridad social obligatoria, la provisión de condiciones de trabajo seguras e higiénicas y el pago puntual de los salarios. Además, el código también prevé beneficios sociales como el pago de horas extras, diezmos de salarios, ganancias y vacaciones anuales, por otro lado, también protege a los trabajadores contra el despido injustificado y proporciona una compensación económica si se violan estos derechos. En esencia, la legislación laboral tiene como objetivo equilibrar las relaciones laborales, promover la justicia social y respetar la dignidad de los trabajadores.

2.1.8 Código de Trabajo Ecuatoriano en el contexto del despido intempestivo

El Código de Trabajo del Ecuador regula el despido intempestivo como la terminación unilateral del contrato laboral por parte del empleador, sin que exista una causa justificada establecida en el marco legal. Según el artículo 188 del código señala que, cuando un empleador decide terminar la relación laboral de forma injustificada, está obligado a pagar al trabajador una indemnización equivalente al tiempo de servicio prestado; mediante este derecho busca proteger al empleado frente a decisiones arbitrarias que afecten su estabilidad social y económica (Ortega, 2024).

Principio del formulario según en el artículo 192 de la ley, determina un método específico para calcular la indemnización por despido intempestivo el plan está diseñado para compensar el tiempo que un empleado ha dedicado a la empresa, dado que la relación laboral ha sido terminada ilegalmente. Además, la Ley de trabajo también define claramente los costos de compensación y el procedimiento para dar aviso en este contexto, el empleador debe notificar formalmente al empleado la decisión y liquidar el saldo en un plazo determinado para mejorar la protección de los empleados y prevenir abusos, el incumplimiento de estos requisitos puede dar lugar a sanciones adicionales (Torres, 2011).

El artículo 194 manifiesta a los empleados el derecho de impugnar el despido intempestivo en las instituciones del empleo, adecuada o incluso su reintegro, según las circunstancias del caso. El proceso de impugnar fortalece los derechos de los trabajadores al garantizar que puedan protegerse contra injusticias (Torres, 2011). Los trabajadores tienen derecho a impugnar el despido intempestivo en las instituciones. Este derecho permite a los trabajadores u obreros buscar una mejor compensación por cada caso. El proceso de impugnar es de mayor fortalecimiento de los derechos de los trabajadores, promueve la justicia y protege su seguridad laboral al brindar la oportunidad de defenderse contra decisiones injustas.

El despido no se considera prematuro si el empleador prueba que existieron razones válidas para el despido, como las definidas en el artículo 172 de la ley.

Entre estos motivos se incluyen el incumplimiento de deberes, faltas graves por parte de un empleado o conductas que afecten a la estabilidad de la empresa. Sin embargo, la carga de la prueba recae en cualquier caso en el empresario, quien debe justificar plenamente su decisión.

En resumen, el Código del Trabajo de Ecuador proporciona un marco legal integral para abordar los despidos anticipados y garantizar que se respeten los derechos de los trabajadores, no solo los procedimientos y compensaciones, sino que también promueve el derecho laboral, dando por asegurado que las relaciones laborales se desarrollen los principios de equidad, legalidad y respeto mutuo.

2.1.9 Procedimiento en la acción del despido intempestivo

El procedimiento relacionado con el despido intempestivo comienza con la fase administrativa ante el ministerio de trabajo o inspección de trabajo en el que se presentan o evidencian las pruebas y argumentos necesarios, luego se emite una resolución de carácter administrativo, dentro de esta fase en la que se puede aplicar una mediación a través de funcionarios para que se convoque a las partes dentro de veinte y cuatro horas por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención, dentro de esta etapa ambas partes deben llegar a un acuerdo caso contrario, si una de las partes no está de acuerdo al momento de mediar esto procede a una nueva fase judicial o también llamada unidad judicial, los cuales existen plazos en los que se puede demandar ante un juez.

Una vez el juez emita su sentencia se puede apelar y llegaría a segunda instancia en su artículo 488 del código de trabajo, o tribunal el cual esta sala está conformada por tres jueces de lo laboral. En muchos casos se debe verificar que el despido fue injustificado, de acuerdo con esto se dictarán las sanciones correspondientes; que pueden incluir, dependiendo de la legislación laboral, la obligación del empleador de pagar una indemnización, la restitución del trabajador a su puesto laboral, o ambas. En algunos casos, el empleador podría enfrentar multas adicionales si se demuestra que actuó de manera arbitraria o en violación de los derechos del trabajador.

La importancia de un proceso legal equilibrado en el que el empleador tiene la responsabilidad de probar la justificación del despido, garantizando así la equidad y la protección de los derechos del trabajador, este procedimiento finaliza con el cumplimiento de la resolución dictada por la autoridad competente, el mismo que es supervisado por las instituciones laborales para garantizar que se respete los derechos del trabajador. Dentro de este contexto, el procedimiento en casos de despido intempestivo no solo busca reparar el daño causado, sino también establecer precedentes que promuevan la legalidad y la equidad en las relaciones laborales

Se centra la investigación en este contrato por las formas de las cláusulas que se percibe una limitación de indemnizaciones con un límite sabiendo que los trabajadores no tendrían más beneficios (Sarango & Vivanco, 2019). Se enfoca en el contrato laboral debido a las limitaciones en las cláusulas relacionadas con las indemnizaciones. Se destaca que estas limitaciones podrían afectar negativamente a los trabajadores, quienes, bajo ciertas condiciones, podrían no recibir beneficios adicionales más allá de lo estipulado en el contrato. Este análisis pone en evidencia un posible desequilibrio en las relaciones laborales, donde las cláusulas del contrato pueden restringir la protección financiera del trabajador en caso de despido o terminación del vínculo laboral.

2.1.10 Pacta sunt servanta

Pacta sunt es un principio jurídico importante que se traduce del latín como "el contrato debe cumplirse". Este principio establece que los contratos y acuerdos entre las partes tienen fuerza legal y deben observarse y ejecutarse según los términos acordados.

Ahora en el sector público, este principio es de gran importancia porque:

Compromiso con la ley: Los contratos celebrados por los poderes públicos están sujetos a reglas especiales, y el cumplimiento del contrato garantiza el respeto de la legalidad, la transparencia y la confianza entre las partes.

Seguridad jurídica: El cumplimiento de los contratos garantiza que las partes, las autoridades públicas y los contratistas puedan anticipar las consecuencias jurídicas de sus acuerdos.

Obligaciones: las autoridades estatales están obligadas a cumplir lo dispuesto en el principio de buena fe. Esto significa que deben respetar los derechos de la parte contratante y no pueden cambiar unilateralmente los términos sin razones justificables.

Responsabilidad frente al incumplimiento: El incumplimiento por parte de una autoridad pública de sus obligaciones puede resultar en conflictos legales, daños y pérdida de credibilidad ante los ciudadanos y contratistas.

Cabe mencionar que el principio de pacta sunt servanta se aplica a los contratos en el sector público como una base de la obligatoriedad de los acuerdos, promoviendo el respeto por las normas y la confianza en la administración pública, pero sería fácil para todos entender que el contrato es vinculante y sencilla. Porque no hay duda de que el contrato se celebra porque

las partes tienen la intención de ejecutarlo, sino también basarnos en el marco legal el cual debe buscar defender y proteger estos acuerdos contractuales.

El contrato en sí es vinculante y que cualquiera que haya resultado perjudicado por el incumplimiento de una contraparte tiene derecho a sus intereses de tal manera que se le garantice una protección y una adecuada aplicación de la ley.

2.1.11 Organización Internacional de trabajo (OIT)

Si bien la Constitución de la República del Ecuador es una carta esencial que pretende ser plenamente respetada, el Ecuador al igual que otros países, ha suscrito convenios, protocolos o tratados internacionales para proteger los derechos de los trabajadores evitando así su violación o destrucción (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948).

Es importante aludir el Convenio 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo del año 1951 considerando que estos convenios amparan la libertad sindical y contratación colectiva.

C087 Convenio sobre la libertad sindical y la protección de derechos de sindicación, artículo 3.

- 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
- 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

C098 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, artículo 1.

- 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
- 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

- (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

La organización internacional de trabajo garantiza la negociación voluntaria entre los empleadores y trabajadores, así como un respectivo proceso cuando exista algún problema en cuanto a problemas laborales para que se protejan por los derechos al trabajador por medio de este tratado internacional que protege al trabajador sobre un derecho del sindicato rigiéndose en un convenio colectivo por lo tanto se determina la vulnerabilidad de este y el malo proceso acerca de un límite que no es justo (Monesterolo, 2012). Destaca que la OIT protege los derechos sindicales a través de acuerdos internacionales y promueve el uso de convenios colectivos. Sin embargo, la cita también afirma que los trabajadores son vulnerables a sufrir daños si las restricciones impuestas son injustas, lo que puede dar lugar a procedimientos inadecuados que no respeten plenamente sus derechos. En general, esta cita resalta la importancia de proteger los derechos laborales a través de la OIT y garantizar que los procedimientos y restricciones sean justos para los trabajadores.

Empleo es un término legal ampliamente utilizado que se refiere a la relación que existe entre una persona (llamada "empleado" o "empleada" o más comúnmente conocida como "empleador" y otra persona llamada "trabajador". en una relación laboral independientemente de su forma. Las relaciones laborales fueron y siguen siendo primordiales esto significa que los trabajadores pueden utilizar las áreas de derecho laboral y seguridad social para obtener derechos y beneficios relacionados con el trabajo.

Los cambios fundamentales que se están produciendo en el mundo del trabajo, especialmente en el mercado laboral, están creando nuevas formas de relaciones, no siempre se ajusta a los parámetros de las relaciones laborales. Aunque estos nuevos enfoques aumentan la flexibilidad en el mercado laboral y también ayuda a un número cada vez mayor de trabajadores tiene una situación laboral incierta y, por lo tanto, están excluidos de las protecciones normalmente asociadas con una relación laboral. La OIT tiene como objetivo satisfacer las necesidades de los trabajadores reuniendo a gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer normas laborales, formular políticas y desarrollar programas. La jerarquía de la OIT, Los trabajadores y los empleadores tienen los mismos derechos

de voto que el gobierno, un ejemplo de diálogo social en acción. Garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden reflejadas con precisión en las normas, políticas y programas laborales de la OIT.

La OIT promueve el tripartismo entre empleadores, trabajadores y estados miembros, promoviendo el diálogo social entre sindicatos y organizaciones de empleadores en la formulación e implementación de políticas nacionales en los ámbitos social y económico. y muchos otros problemas.

2.1.12 Principio de inembargabilidad de la remuneración

El principio de inembargabilidad de la remuneración es una norma fundamental en el ámbito laboral que protege los ingresos del trabajador de ser retenidos o embargados por situaciones o deudas económicas ajenas a la relación laboral; siendo su objetivo, garantizar que los trabajadores puedan cubrir sus necesidades básicas y las de su familia sin que su sueldo se vea afectado por situación de índole externa (Torres, 2011). Este principio se encuentra claramente estipulado en el Código de Trabajo ecuatoriano, donde establece que la remuneración o salario que percibe un trabajador esta fuera del alcance de las acciones de embargo, exceptuando algunos casos, como para el cumplimiento de obligaciones alimentarias o pensiones, esto hace que no se vea privado de sus ingresos básicos como consecuencia de deudas judiciales, personales o administrativas que no estén relacionadas directamente con su actividad laboral; de esta manera, se busca evitar que el trabajador quede en una situación de vulnerabilidad económica, al asegurar que al menos una parte de su remuneración se encuentre reservada para el sustento personas y familiar. Dentro de este contexto se establece un límite para el embargo, especificando que no puede retenerse más del 50% de la remuneración del trabajador, con excepciones que corresponde en cuanto a pensiones alimenticias, que pueden ser mayores según lo determina la autoridad Judicial (Mayorga, 2008). Este principio de protección de la dignidad del trabajador, asegurando que no se le prive de sus ingresos esenciales debido a deudas judiciales, personales o administrativas no relacionadas con su trabajo.

El objetivo es evitar que los trabajadores caigan en una situación financiera vulnerable y garantizar que parte de su salario se destine al sustento personal y familiar. Además, establece límites al embargo de salarios, estableciendo que el monto retenido no puede exceder los salarios, excepto en circunstancias especiales, como pensión

alimenticia, donde el monto puede ser mayor y determinado por las autoridades judiciales. Equilibrio entre los esfuerzos para evitar el abuso y la vulnerabilidad financiera.

La inembargabilidad de la remuneración, sin embargo, no significa que los trabajadores estén exentos de cumplir con sus responsabilidades económicas; puesto que, existen casos en los que, el salario puede ser embargado por órdenes judiciales para cumplir con obligaciones de deudas fiscales, pensiones alimenticias, o pagos relacionados con la seguridad social (Arcas Díaz, 2007). El principio general, a pesar de estas excepciones, sigue siendo el de proteger los ingresos laborales del trabajador, garantizando que no se vean excesivamente comprometidos y asegurando bienestar económico propio y el de su familia

Es importante considerar también las leyes inferiores que desarrollan el contenido de las disposiciones constitucionales, como las mencionadas en las disposiciones del Código del Trabajo en su artículo 91, "La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias (Código del Trabajo del Ecuador, 2020). Si bien es cierto la remuneración del trabajador es inembargable en casos de pensiones alimenticias, esto debido a que el salario que el trabajador recibe tiene como prioridad cuidar y mantener a sus familiares, por lo cual los bienes adeudados por los trabajadores serán confiscados en beneficio de sus hijos, cumpliendo con las obligaciones fijas que por ello son requeridas.

Por ello estas agencias están comenzando a embargar cuentas corrientes o de ahorro de contribuyentes endeudados, particularmente cuentas bancarias donde trabajadores independientes o proveedores de servicios depositan honorarios profesionales, y estas medidas a menudo impactan los ahorros totales mencionados anteriormente (Torres, 2011). Salarios provenientes del trabajo productivo que le ayuden a él y a su familia a cubrir sus gastos de manutención, donde se combina la remuneración de los trabajadores subordinados con la de los prestadores de servicios y se señala que estas personas también deben disfrutar de una remuneración garantizada que no será retenida, porque ambas consideraciones tienen las mismas propiedades nutricionales

Cada persona tiene un derecho fundamental como lo es tener un trabajo de tal manera que sea satisfactorio para el disfrute de otros derechos humanos. La oportunidad de poder acceder a un empleo digno, sin discriminación, sin coerción, ser aceptado libremente se vincula con la técnica y profesionalismo por lo que existen mejores oportunidades de empleos productivos que pueda mantener un equilibrio entre lo laboral y personal.

2.1.13 Principio pro-operario

El principio a favor del trabajador es un principio básico del derecho laboral, que establece que, si existe una interpretación ambigua de la aplicación de las normas laborales o de una deuda, por tanto, siempre debe prevalecer la interpretación que sea más favorable al trabajador. Diseñado para la protección de los empleados si los términos contractuales o legales no están claros o si existen varios métodos posibles de resolución de disputas. De este modo busca mejorar las condiciones de los trabajadores y promueve la protección de los derechos de los trabajadores y se garantiza la restrictivas de la ley.

Los principios de apoyo a los empleados están relacionados con los derechos de los trabajadores por sus cualidades protectoras, protectoras y tutelares. Los derechos de los trabajadores exigen equilibrar las desigualdades en la relación laboral entre empleadores y empleados. Actualmente, a medida que aumenta la representación colectiva de los trabajadores y disminuye el desequilibrio entre las relaciones laborales, se plantea la cuestión de si es necesario recurrir a este principio, porque la legislación laboral ya no es paternalista y este tipo de comportamiento paternalista. se inspira en ello. El mecanismo actual es más eficiente. Cabe señalar que, según los principios de la jurisprudencia, cuando los hechos carecen de prueba y son dudosos, esta situación no debe ser sustituida por el principio a favor del operador, ni debe considerarse como una inversión en la carga de la prueba.

Este principio está basado en el reconocimiento de que el trabajador se encuentra en una posición de desventaja frente al empleador, tanto en términos de poder económico como de acceso a la información legal y técnica, el principio pro-operario refuerza la idea de que, cuando exista ambigüedad en los contratos laborales o en las normas, el derecho debe ser interpretado en el sentido que otorgue mayores beneficios a los trabajadores; buscando equilibrar, de esta manera, las relaciones laborales y proteger a los empleados de situaciones que pudieran resultar en vulneración de sus derechos. La norma está abierta a interpretación, pero los hechos relevantes para la resolución del conflicto pueden ser probados o no, dependiendo de quién sea el juez. Al aplicarse este criterio de interpretación, no se trata de encontrar hechos en la decisión que puedan ser favorables a los empleados. Este principio no debería obligar al juez de pruebas a favorecer unas pruebas sobre otras en todo caso, este principio no incluye la resolución de conflictos laborales no pretende abordar errores en el proceso, ni significa que un empleado en conflicto deba justificar adecuadamente sus

acciones para recibir una resolución. Este principio no debe implicar que los principios laborales deban ser siempre una solución permanente a favor de los trabajadores.

Por todas estas razones, el "principio del operador de soporte dudoso" es sólo una sugerencia de interpretación normativa. No es un parámetro para evaluar la evidencia ni puede compensar las lagunas en la intervención de los empleados en los conflictos.

El principio pro-operario, en el contexto práctico, se aplica en diversas áreas del derecho laboral, como la interpretación de cláusulas contractuales, la resolución de conflictos en cuanto a salarios y condiciones de trabajo, o el análisis de despidos injustificados; dentro de este contexto, su aplicación asegura que las decisiones tomadas por tribunales laborales o jueces tiendan a beneficiar al trabajador, garantizando una interpretación equitativa y justa de las leyes laborales que prioriza la protección de los derechos fundamentales del empleado

In dubio pro-operario es el principio jurídico que manifiesta que, en caso de duda en la hermenéutica de la norma, se favorecerá al trabajador recordando que la norma suprema que es la constitución se centra en proteger los derechos de los ciudadanos.

Este principio jurídico implica que tanto el juez como el intérprete de una norma debe, ante una duda de interpretación, optar por aquella que sea más favorable a los intereses del trabajador.

El principio es un mecanismo interpretativo jurídico que define los derechos de los trabajadores y reconoce su condición de parte más débil en la relación laboral, este principio está respaldado por la Constitución y cumple con todas las normas internacionales de protección laboral.

Las condiciones para poder aplicar esta regla son:

- Debe existir duda verdadera en cuanto al sentido o alcance de la norma legal. La interpretación no debe ser contraria a la voluntad del trabajador. (Baquero, 2022)

Este principio ayuda al trabajador con el incumplimiento de obligación por parte de la quinta cláusula acerca de la garantía de estabilidad porque se determina un máximo de indemnizaciones por años trabajados con este principio se centra proteger el derecho vulnerado y garantizando el respaldo al trabajador vulnerable, con el fin de aplicarle la norma

más favorable salvaguardando sus derechos, siendo este respetado por aquellos funcionarios judiciales quienes son los encargados de administrar justicia. En la secuencia de normas, cuando una nueva norma más desfavorable anula la norma anterior. Las nuevas disposiciones no son aplicables en este caso y tienen un efecto hiperactivo sobre las disposiciones anteriores después del momento de su aplicación, creando una excepción a una de las características de la ley, es decir, su no retroactividad. Los empleados deben ser conscientes de este principio, especialmente si la norma proporciona múltiples interpretaciones que podrían considerarse los principios aplicados correctamente pueden resultarle útiles, especialmente cuando su empresa enfrenta adversidades.

2.1.13 Principio de estabilidad laboral

La estabilidad laboral en el empleo es la seguridad del empleador sobre la conservación de su puesto por el cual lo están contratando que comienza desde que el mismo firma el contrato.

En el marco internacional, el derecho al trabajo de acuerdo a la Declaración Universal de Derechos Humanos reconocida por la (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948), reconoce: el marco de la libertad de contratación, condiciones equilibradas en las contrataciones y una remuneración que sea equitativa y satisfactoria acorde a las funciones del beneficiario y servidor o funcionarios, del mismo modo el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, garantiza el derecho al trabajo en el marco de la no esclavitud, trabajo forzoso u obligatorio. El derecho al trabajo en sus condiciones laborales es protegido con independencia de su modalidad de nombramiento provisional.

El principio de estabilidad en el empleo es esencialmente el mismo que en la legislación laboral, pero básicamente requiere agregar el principio de estabilidad en el empleo, es decir, brindar una sensación de seguridad, un sentido de pertenencia, experiencia laboral y protección legal, lo cual es difícil. para lograr. Como se mencionó anteriormente, la estabilidad debe incluir todas las actividades que se consideran subordinadas y económicamente dependientes. El principio de estabilidad significa también el principio de seguridad de los trabajadores. Esto se debe a que evita que las trabajadoras queden embarazadas. Los principios de seguridad permiten que los empleados se sientan pertenecientes y cooperando con la empresa.

Si bien el empleador tiene el derecho de introducir variantes del ius, incluidos cambios relativos en la forma y modo del proceso de producción, el ejercicio de este poder tiene sus propias limitaciones y no puede cambiar la forma básica de las condiciones de trabajo, y mucho menos el contrato, lo que resulta en "daño material y moral a los trabajadores". La seguridad laboral permanente es unilateral, beneficia sólo al empleado, se basa en la capacidad para realizar servicios y es "un medio para proteger sus intereses". La estabilidad del empleo es una barrera importante para el empleo, abuso o despido improcedente, ruptura de relaciones puede tener las siguientes consecuencias: reinstalación e indemnización y evitación del despido improcedente, riesgo de pérdida permanente del empleo que, de otro modo, resultaría en un cambio inmediato de régimen para los trabajadores y sus familias, vida y residencia.

En un caso de despido intempestivo se puede considerar que están vulnerando este principio ya que no es con una causa legal y es un proceso muy rápido tiene una relación directa con la investigación que se está llevando a cabo, este principio es uno de los fundamentales porque por eso existen los contratos para tener beneficios muy aparte de las obligaciones un sueldo mensual o un seguro de salud si se quiebra de un momento a otro se determina que el trabajador no tiene un sustento económico para solventarse a sí mismo como no poder comprar una canasta familiar, relacionando con la cláusula de indemnizaciones poner un límite de tiempo con una cifra va mucho más allá de vulnerabilidad porque estas limitando las aportaciones y los beneficios de tantos años trabajados pero el mismo proceso para tener un nuevo contrato colectivo es muy lento porque no se lleva muy rápido cuando debería ser lo contrario porque no solo se determina un contrato por trabajador si no uno colectivo cuando son un grupo de personas debería ser más eficaz el proceso (Chávez Villacrés, 2016). El principio de seguridad laboral es el derecho de todo empleado a conservar su puesto de trabajo si no comete errores o no acepta determinadas actitudes definidas en normas previamente establecidas y proporciona una razón razonable para terminar la relación laboral. Hay dos tipos de estabilidad laboral: estabilidad relativa y estabilidad absoluta. El concepto de estabilidad laboral está relacionado con la continuidad del puesto de trabajo desempeñado por el empleado y la garantía de permanencia en el empleo sin despido sin las garantías legales. La ley contiene amplias disposiciones sobre indemnizaciones por despido, condiciones de preaviso y despido improcedente. En nuestro país los derechos laborales están establecidos por ley. Pero tenemos el nivel más alto de empleo temporal de Europa, por lo que es relativamente estable.

2.1.14 Visto bueno

Durante la relación laboral pueden surgir algunos inconvenientes que afectan el normal desarrollo de las actividades diarias de la empresa. Las ausencias reiteradas e inexcusables de los empleados, el incumplimiento de las normas internas, el pago tardío de los salarios por parte del empleador o el acoso en el lugar de trabajo son algunas de las acciones más comunes que pueden dificultar la convivencia entre empleadores y empleados. La ley ecuatoriana proporciona mecanismos que permiten a los empleados rescindir legalmente los contratos de trabajo o a los empleadores despedir legalmente a sus colegas. Este proceso se llama ratificación.

Consiste en un trámite administrativo que se expone ante un inspector de trabajo, este trámite es realizado por el jefe o empleador para dar por terminada la relación laboral, este debe ser llevado con cautela ya que se debe de presentar pruebas o razones fundamentadas, hay que saber identificar dicho acto o infracción por lo que hay que tener en claro si debe ser o no peticionario del visto bueno.

En los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo menciona las causas aducidas para la terminación del contrato deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario siguiendo con el articulado 183 del mismo, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento".

En ciertos casos se termina una relación laboral por incumplimientos o fallas del trabajador así que se hace un respectivo procedimiento identificando el acto por el cual determina el despido, se puede asegurar una buena indemnización correspondiente sin dejar el amparo al trabajador quizás este sea el mejor procedimiento antes del despido intempestivo que es cuando se vulneran los derechos nos basamos en un contrato que en cualquier tipo de despido se vulnera este derecho por la limitación de indemnizaciones ya sea por un acto fundamentado por el empleador al trabajador sí o no se está vulnerando (Pizarro, 2018). El visto bueno es un procedimiento legal previsto en el derecho laboral ecuatoriano que regula el despido de un trabajador por parte del empleador en situaciones específicas, como las conductas que afecten el entorno laboral o el incumplimiento de sus obligaciones; puesto que, este mecanismo establece que, para que un empleador pueda proceder con el despido de un trabajador por causas justas, debe contar con la autorización previa de la autoridad laboral competente. Esta autorización, en Ecuador, se solicita a la Dirección Regional del

Ministerio de Trabajo, que realiza un análisis de las pruebas presentada y determina si el despido está fundamentado en causa legales o si, por el contrario, se trata de un despido arbitrario.

La finalidad del visto bueno es garantizar la estabilidad laboral del trabajador, asegurar que se respeten sus derechos y evitando despidos injustificados; de esta manera, esta normativa protege a los empleados al exigir que cualquier despido no sea fruto de una decisión unilateral e inconsiderada del empleador; y también, establece un proceso formal que asegura que el trabajador tenga la oportunidad de presentar una versión de los hechos ante la autoridad laboral y defenderse antes de que se tome una decisión definitiva sobre su despido (Arcas Díaz, 2007). De ser aprobado el visto bueno, el despido puede proceder conforme a lo dispuesto en el Código de Trabajo Ecuatoriano, y el trabajador tiene pleno derecho a recibir la indemnización correspondiente por despido intempestivo, considerando que las razones no son suficiente.

2.1.15 Límites del despido intempestivo

En la investigación en la cláusula se está determinando las cantidades de un máximo de indemnizaciones lo cual va en contra del artículo 188 más los mandatos constitucionales 2 y 4 que protegen y garantizan una indemnización adecuada para el trabajador como la igualdad de los trabajadores que se rigen bajo un contrato colectivo, se determina una problemática a la sociedad porque afecta a un grupo de personas que se limitan a una indemnización que tiene que ser correspondiente a los años trabajados como lo determina el código de trabajo (Ayala, 2023). A partir de este punto la investigación se centra en cómo se garantiza que las indemnizaciones por despido intempestivo u otras formas de terminación de contrato laboral sean proporcionales a los años trabajados a partir de la cláusula que establece indemnizaciones contraviene esta disposición, ya que impone un límite que no respeta la relación directa entre antigüedad laboral y compensación.

Los contratos colectivos tienen como objetivo garantizar condiciones laborales más favorables para los trabajadores, incluyendo beneficios económicos superiores a los mínimos legales establecer límites en las indemnizaciones dentro de estos contratos vulnera su naturaleza protectora y genera inequidad entre los trabajadores.

Esta práctica no sólo viola los derechos individuales, sino que también afecta a un gran número de trabajadores, socava la confianza en el sistema de justicia laboral

y la inequidad resultante crea el potencial de conflictos laborales y demandas colectivas, lo que subraya la importancia de reformar estas regulaciones.

Artículo 1.- El Estado garantiza la estabilidad de los trabajadores, la contratación colectiva y la organización sindical, en cumplimiento a los principios universales del derecho social que garantizan la igualdad de los ciudadanos frente al trabajo, evitando inequidades económicas y sociales. Las indemnizaciones por despido intempestivo, del personal que trabaja en las instituciones señaladas en el artículo 2 del Mandato No. 2, aprobado por la Asamblea Constituyente el 24 de enero de 2008, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito o cualquier otra forma de acuerdo o bajo cualquier denominación, que estipule el pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de relaciones individuales de trabajo, bajo la figura de despido intempestivo, no podrán ser superiores a trescientos (300) salarios básicos unificados del trabajador privado. Ninguna autoridad, juez o tribunal podrá declarar como derecho adquirido, ni ordenar el pago, de una indemnización por terminación de relaciones laborales, bajo la figura de despido intempestivo por un monto superior al establecido en el inciso anterior (Constitución del Ecuador, 2008)

Se garantiza la estabilidad del trabajador con un contrato colectivo no solo con el código de trabajo si no con un mandato constitucional que nos determina la indemnización por los años trabajados más las bonificación correspondientes al trabajador cuando exista un trabajo intempestivo exigiendo una buena indemnización, en el contrato no se está respetando el artículo 188 ni los mandatos 4 y 2 lo cual se considera una negligencia bastante severa porque no solo se está determinando para un trabajador si no para un grupo de personas (Quintero, 2017). La estabilidad laboral del trabajador está garantizada no solo por el Código de Trabajo, sino también por un mandato constitucional, que establece indemnizaciones por los años trabajados y bonificaciones en casos de despido intempestivo. Además, señala que cuando el contrato no respeta el artículo 188 del Código de Trabajo ni los mandatos constitucionales, especialmente los mandatos 4 y 2, se incurre en una negligencia severa, afectando no solo a un trabajador, sino a un grupo de personas.

2.2 Marco Legal

2.2.1 Constitución de la Republica del Ecuador

La Constitución de 2008 surgió como respuesta a décadas de inestabilidad social, económica y política en el Ecuador, marcando un cambio hacia un modelo que prioriza los derechos

humanos, la justicia social y la equidad. Este marco legal reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, protegiendo a los trabajadores frente a la precarización laboral y fortaleciendo los mecanismos de estabilidad. En este contexto, el trabajo digno se define como uno de los pilares fundamentales del desarrollo, garantizando que todas las personas puedan laborar en condiciones justas y humanas.

En el caso específico de la indemnización por despido intempestivo en el sector público, los principios constitucionales adquieren relevancia al garantizar la protección de los derechos laborales. La normativa constitucional refuerza la necesidad de asegurar que los despidos se realicen conforme a procedimientos justos y transparentes, respetando los límites indemnizatorios establecidos en el Código de Trabajo y los contratos colectivos. La falta de claridad en la regulación y aplicación de estas normativas no solo afecta la equidad, sino que también puede vulnerar el principio de estabilidad laboral consagrado en la Constitución. Por lo tanto, este estudio busca alinear las prácticas laborales con los mandatos constitucionales para fortalecer la justicia y la dignidad en el ámbito público.

La Constitución de la República del Ecuador, garantiza la soberanía nacional, el respeto a la naturaleza, la convivencia social y el buen vivir, la constitución en mención debe su reforma al gobierno del año 2007.

Sección octava trabajo y seguridad social

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido aceptado.

La Constitución de la Republica del Ecuador es un cuerpo normativo inaudito en el que se promueven derechos y deberes para todos los ciudadanos, esta también se caracteriza por tener principios reconocidos y logros en cuanto a las demás normas que pertenecen al ordenamiento jurídico.

Capítulo sexto Trabajo y producción sección tercero

Art. 326- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

Inciso 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

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

Inciso 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.

Inciso 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

Inciso 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Inciso 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

Inciso 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, 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.

Inciso 8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

Inciso 9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

Inciso 10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

inciso11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

Inciso 12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

Inciso13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

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

Inciso 15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios

Inciso 16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

El Artículo 326 de la Constitución de Ecuador detalla los principios fundamentales del derecho al trabajo, destacando la protección integral de las personas trabajadoras. Se resalta la promoción del pleno empleo y la eliminación del desempleo como objetivos estatales prioritarios (Inciso 1). Además, se establece la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, anulando cualquier disposición que los contradiga (Inciso 2). El artículo garantiza la aplicación de la norma más favorable al trabajador en caso de ambigüedad legal (Inciso 3) y promueve la igualdad salarial por trabajos de igual valor (Inciso 4). Asimismo, protege el derecho a condiciones laborales seguras y saludables (Inciso 5) y respalda la reincorporación de trabajadores tras accidentes o enfermedades laborales (Inciso 6). La libertad de organización sindical y gremial es un eje clave, asegurando la participación democrática y transparente (Incisos 7 y 8). También se fomenta el diálogo social y mecanismos de conciliación para resolver conflictos laborales (Incisos 10 y 12). Se reconocen los derechos a la contratación colectiva, la huelga y el paro, con límites para garantizar servicios públicos esenciales (Incisos 13-15). Finalmente, diferencia los regímenes laborales en instituciones estatales y privadas con participación pública, reforzando el marco de legalidad en cada caso (Inciso 16). Este artículo refleja un compromiso integral con la justicia y equidad laboral.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios. Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Dentro del análisis de los artículos mencionados, se determinó que los mismos establecen y consagran derechos a los trabajadores, por su parte consolidan la importancia de los contratos colectivos de trabajo como un implemento esencial para la protección de los derechos laborales, la estabilidad de empleo y la negociación justa, de manera que se fomente la tenacidad en el empleo y condiciones laborales dignas.

2.2.2 Mandato constituyente 4

El Mandato Constituyente No. 4 no aborda de manera directa el tema de la indemnización por despido intempestivo ni su relación con los contratos colectivos en el sector público. Sin embargo, indirectamente, este mandato tiene un impacto en la administración de justicia laboral, ya que su enfoque principal fue la reestructuración del sistema judicial y la lucha contra la corrupción y la ineficiencia en la Función Judicial.

Dado que la correcta aplicación de las leyes laborales, como las referentes al despido intempestivo, depende de un sistema judicial eficiente, el Mandato Constituyente No. 4 contribuyó a mejorar el acceso a la justicia y la resolución de conflictos laborales, incluyendo aquellos relacionados con indemnizaciones por despido en el sector público. En resumen, su influencia en este tema está vinculada al fortalecimiento del sistema judicial, facilitando la ejecución adecuada de las normativas laborales en el país.

2.2.3 Mandato constituyente 2

El Mandato Constituyente No. 2, emitido por la Asamblea Constituyente de Ecuador en 2008, se centró en la reestructuración de las instituciones del Estado, incluyendo el control y supervisión de los contratos laborales en el sector público. Aunque no aborda específicamente el tema de la indemnización por despido intempestivo o su relación con los contratos colectivos, tuvo un impacto indirecto en estos aspectos.

Este mandato, al reorganizar el control de los recursos y la eficiencia de las instituciones públicas, reforzó la necesidad de que los procesos laborales en el sector público fueran más transparentes y sujetos a un mayor control. En cuanto a los contratos colectivos del sector público, el mandato contribuyó a garantizar la estabilidad y los derechos de los trabajadores al establecer reglas más estrictas en la administración de recursos públicos, lo que incluye la regulación de despidos injustificados o intempestivos.

En relación con el tema laboral, el mandato constituyente n. 2 promovió un mayor control en los procesos contractuales, lo que incluye la revisión de contratos colectivos y despidos en el sector público. Además, en cuanto al impacto en la justicia laboral, al reforzar la eficiencia y el control institucional, se mejora indirectamente la capacidad del Estado para resolver conflictos laborales, como los despidos intempestivos.

2.2.4 Código de Trabajo

El Código de Trabajo del Ecuador fue promulgado en 1938 como una herramienta legal para equilibrar las relaciones laborales en un contexto de desigualdad social y económica. A lo largo de los años, ha sido reformado para adaptarse a los cambios en la estructura económica y laboral del país, buscando siempre fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores. Este cuerpo normativo establece bases sólidas para garantizar la equidad en el empleo, enfatizando la importancia de la estabilidad laboral como un eje central de las políticas laborales.

En el contexto del despido intempestivo en el sector público, el artículo 188 del Código de Trabajo cobra especial relevancia al establecer las condiciones de indemnización, protegiendo a los trabajadores de desvinculaciones arbitrarias y asegurando un trato justo. Sin embargo, en el sector público, estas disposiciones enfrentan retos cuando se combinan con los contratos colectivos, que deben respetar estos parámetros sin reducir los derechos garantizados por el Código. Este estudio analiza cómo estas normativas se aplican en la práctica y busca identificar mejoras que permitan garantizar una administración eficiente y justa de los procesos de despido en las instituciones públicas.

Dentro de la normativa laboral, el código de trabajo es el máximo regulador encargado de dosificar las relaciones laborales en el país, incorporando el pacto, celebración y ejecución de los contratos colectivos de trabajo.

Capítulo 10 del desahucio y del despido

Art. 188.- indemnización por despido intempestivo. - El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo. El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este código. Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año. En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este código. Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los tribunales de conciliación y arbitraje. Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado

unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones. Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.

El despido intempestivo según el código de trabajo es un acto que origina una retahíla de derechos indemnizatorios a beneficio del trabajador que ha sido despedido injustificadamente, así también tiene como propósito proteger al trabajador respecto a las decisiones improcedentes del empleador, asegurando una retribución adecuada por el daño inesperado de su empleo.

Además, el código insta procesos para que el trabajador consiga exigir sus derechos en caso de que sea despedido intempestivamente, acrecentando así la protección laboral en el país.

2.2.5 Código Civil

El Código Civil de la República del Ecuador, promulgado en 1860, regula las relaciones jurídicas civiles en el país. A lo largo de su historia, ha sido reformado para adaptarse a las necesidades sociales contemporáneas. Este cuerpo legal abarca áreas como las personas, definiendo derechos y obligaciones de individuos y entidades; la familia, regulando el matrimonio, la filiación y otras relaciones familiares; y los bienes, estableciendo normas sobre propiedad y derechos reales.

Asimismo, incluye disposiciones sobre obligaciones y contratos, así como sucesiones, regulando la transmisión de bienes por causa de muerte. Entre sus reformas más relevantes, destaca el reconocimiento del matrimonio civil entre personas del mismo sexo, aprobado en 2019 por sentencia de la Corte Constitucional. Esto implicó la modificación de artículos que limitaban el matrimonio a parejas de diferente sexo, consolidando un avance en materia de derechos civiles.

Art. 1453.- Las obligaciones nacen, ya del concurso real de las voluntades de dos o más personas, ¡como en los contratos o convenciones; ya de un hecho voluntario de la persona que se obliga, ¡como en la aceptación de una herencia o legado y en todos

los cuasicontratos; ya a consecuencia de un hecho que ha inferido injuria o daño a otra persona, como en los delitos y cuasidelitos; ya por disposición de la ley, como entre los padres y los hijos de familia.

Este artículo clasifica las fuentes de las obligaciones en cuatro categorías principales. En primer lugar, menciona las obligaciones que surgen de acuerdos de voluntades, como en los contratos y convenciones. Luego, abarca las que nacen de hechos voluntarios, como la aceptación de herencias o cuasicontratos. También considera las que derivan de hechos ilícitos, como los delitos o cuasidelitos que causan daño o injuria a otra persona. Finalmente, incluye aquellas impuestas por la ley, como las obligaciones entre padres e hijos. Esta disposición proporciona una visión amplia de las diferentes formas en que pueden originarse las obligaciones legales.

Art. 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.

Este artículo define el contrato o convención como un acto jurídico mediante el cual una parte se obliga hacia otra a realizar, abstenerse o entregar algo. Además, especifica que cada una de las partes en el contrato puede estar compuesta por una o varias personas. Esto resalta la importancia del consentimiento y establece la base para cualquier relación contractual.

Art. 1455.- El contrato es unilateral cuando una de las partes se obliga para con otra, que no contrae obligación alguna; y bilateral, cuando las partes contratantes se obligan recíprocamente.

Aquí se distingue entre contratos unilaterales, donde solo una parte asume obligaciones, y contratos bilaterales, en los que ambas partes se obligan mutuamente. Esta diferenciación permite entender mejor la naturaleza y los efectos jurídicos de los diferentes tipos de contratos, especialmente en relación con el cumplimiento y las posibles sanciones por incumplimiento.

Art. 1458.- El contrato es principal cuando subsiste por sí mismo sin necesidad de otra convención; y accesorio cuando tiene por objeto asegurar el cumplimiento de una obligación principal, de manera que no pueda subsistir sin ella.

Se establecen dos tipos de contratos: los principales y los accesorios. Los primeros pueden existir de manera independiente, mientras que los accesorios están subordinados a un contrato principal y tienen como finalidad garantizar su cumplimiento. Esta clasificación es

fundamental para analizar la autonomía de los contratos y su interdependencia en determinadas relaciones jurídicas.

Art. 1459.- El contrato es real cuando, para que sea perfecto, es necesaria la tradición de la cosa a que se refiere; ¡es solemne cuando está sujeto a la observancia de ciertas formalidades especiales, de manera que sin ellas no surte ningún efecto civil; y es consensual cuando se perfecciona por el solo consentimiento.

Este artículo categoriza los contratos en reales, solemnes y consensuales. Los contratos reales requieren la entrega de un bien para perfeccionarse, mientras que los solemnes exigen el cumplimiento de formalidades específicas. Por su parte, los consensuales se perfeccionan únicamente con el acuerdo de las partes. Esta clasificación facilita la comprensión de las formalidades y requisitos legales que debe cumplir cada tipo de contrato.

Art. 1460.- Se distinguen en cada contrato las cosas que son de su esencia, las que son de su naturaleza, y las puramente accidentales. ¡Son de la esencia de un contrato aquellas cosas sin las cuales, o no surte efecto alguno, o degenera en otro contrato diferente; son de la naturaleza de un contrato las que, no siendo esenciales en él se entienden pertenecerle, sin necesidad de una cláusula especial; y son accidentales a un contrato aquéllas que ni esencial ni naturalmente le pertenecen, y que se le agregan por medio de cláusulas especiales.

Se describen los elementos esenciales, naturales y accidentales de los contratos. Los elementos esenciales son aquellos indispensables para que el contrato tenga efecto o no se convierta en otro. Los naturales son inherentes al contrato y no requieren estipulación especial, mientras que los accidentales son añadidos a través de cláusulas específicas. Esta distinción es clave para estructurar contratos personalizados y adaptados a las necesidades de las partes involucradas.

2.2.6 Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2024-080

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-080, emitido por la Ministra del Trabajo, abogada Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa, establece el "Reglamento para la Presentación, Negociación y Suscripción de Contratos Colectivos de Trabajo y Actas Transaccionales en el Sector Privado y en el Sector Público". Este reglamento tiene como objetivo definir un procedimiento uniforme que deben seguir las autoridades del Ministerio del Trabajo y las partes involucradas en la presentación, negociación y suscripción de contratos colectivos y actas transaccionales. Es de aplicación obligatoria tanto en el sector privado como en las

instituciones, entidades y organismos del sector público, incluyendo gobiernos autónomos descentralizados y empresas públicas, conforme al artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador.

El acuerdo detalla los requisitos y procedimientos para la presentación de proyectos de contratos colectivos en ambos sectores. Por ejemplo, en el sector privado, el Comité de Empresa o las asociaciones de trabajadores deben presentar una solicitud al Inspector del Trabajo de su jurisdicción, adjuntando documentos como el proyecto de contrato colectivo, credenciales de los dirigentes y copias de cédulas de identidad. Además, el reglamento establece la necesidad de obtener un dictamen del Ministerio de Economía y Finanzas sobre la disponibilidad de recursos financieros para cubrir los incrementos salariales y otros beneficios económicos pactados en los contratos colectivos, especialmente en las instituciones y entidades del Estado. Este acuerdo deroga el Acuerdo Ministerial Nro. 0184 de 10 de octubre de 2013, que anteriormente regulaba estos procedimientos, y entró en vigencia a partir de su suscripción el 11 de junio de 2024.

2.3 Marco Conceptual

Causa justa de despido. - Son las razones legalmente aceptadas para despedir a un trabajador sin necesidad de indemnizarlo. Estas causas pueden incluir faltas graves, incumplimientos reiterados de las obligaciones laborales o comportamientos inapropiados que afectan el desempeño laboral.

Contratos colectivos. - Son acuerdos celebrados entre sindicatos de trabajadores y el empleador (o el Estado en el sector público) que regulan condiciones de trabajo, salarios, prestaciones y otras obligaciones. Estos contratos incluyen cláusulas que abordan situaciones de despido y las respectivas compensaciones.

Derecho laboral. - Es el conjunto de normas que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores. En el contexto de los despidos, el derecho laboral establece los procedimientos y causas válidas para el despido, así como las compensaciones debidas cuando el despido es intempestivo o injustificado.

Despido intempestivo. - Se refiere a la terminación unilateral e injustificada del contrato laboral por parte del empleador, sin que medie una causa legal válida. En este caso, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización económica por los daños sufridos debido al despido no justificado.

Negociación colectiva. - Es el proceso mediante el cual los sindicatos y los representantes del empleador o el Estado se sientan a discutir y acordar las condiciones laborales que se incluirán en un contrato colectivo. Este proceso es clave para establecer protecciones contra despidos intempestivos y garantizar compensaciones justas.

Procedimiento de despido. - Es el conjunto de pasos legales que un empleador debe seguir para despedir a un trabajador, especialmente en el sector público. Esto incluye el derecho del trabajador a ser notificado de las causas del despido, a una defensa y, en caso de despido injustificado, a recibir una indemnización.

Reclamación judicial. - Es la acción legal que un trabajador puede iniciar ante la Función Judicial para defender sus derechos laborales cuando considera que su despido ha sido injustificado o intempestivo. Mediante este proceso, el trabajador busca obtener una compensación o ser reinstalado en su puesto de trabajo.

Renegociación de contratos colectivos. - Es el proceso mediante el cual los sindicatos y el empleador revisan y actualizan los términos de un contrato colectivo. Este proceso puede incluir la revisión de cláusulas relacionadas con despidos, indemnizaciones, salarios y otros beneficios para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Diseño y Tipo de Investigación

Diseño de investigación

En la presente investigación sobre indemnización por despido intempestivo y su reputación en los contratos colectivos del sector público se centró en un enfoque cualitativo. Esta dirección permitió comprender de una mejor la investigación donde se centró en la cláusula del XV Contrato Colectivo de trabajo suscrito entre la ilustre Municipalidad del Cantón Santa Elena y el comité Central Único de los Obreros Municipales del Cantón Santa Elena acerca de las indemnizaciones donde el Dr. Lamberto Vera enuncia que:

La investigación cualitativa es donde se estudia la calidad de las actividades, relaciones, asuntos, medios, materiales o instrumentos en una definitiva situación o problema. La misma procuración por lograr una representación holística, esto es, que ansía analizar exhaustivamente, con perfecto detalle, un contenido o actividad en particular. (2015, pág. 1)

3.2 Tipo de Investigación

Tipo de Investigación

Según (fidias, 2006, pág. 23), “la investigación exploratoria se confirma sobre un argumento u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados conciertan una visión cercana de dicho objeto, a un nivel superficial de conocimiento”.

Con esta solida premisa, esta investigación se centra específicamente en un contrato colectivo donde se puede analizar cuidadosamente una cláusula que establece un monto en cuanto a indemnizaciones por despido intempestivo con esto podemos reconocer y tener una visión a la cual se determina llegar que es una vulneración o una injusta indemnización relacionando ciertos principios como el pacta sunt servanta. El enfoque cualitativo ya mencionado nos ayuda a tener más profundidad en cuanto a la investigación.

La investigación exploratoria es un tipo de investigación utilizada para estudiar un problema que no está claramente definido, por lo que se lleva a cabo para comprenderlo mejor, pero sin proporcionar resultados concluyentes. Aunque la investigación exploratoria es una técnica muy flexible, comparada con otros tipos de estudio, implica que el investigador esté dispuesto a correr riesgos, ser paciente y receptivo.

Para obtener un resultado es importante seguir un tipo de investigación para obtener resultados precisos e importantes donde se descubrieron interesantes puntos de convergencia entre los especialistas y divergencia, lo que amplió la comprensión de la investigación. Esta metodología detallada no solo proporcionó claridad en cuanto análisis las cuales aportaron una gran información valiosa la cual se detalla en el siguiente capítulo.

Sin embargo, la técnica descrita, es dúctil en relación con otros tipos de investigación, cabe mencionar, que este tipo de investigación puede conllevar riesgos para el investigador, riesgos que se presentan por lo difícil que puede ser recopilar información sobre un tema nuevo a investigarse, además de que el investigador debe poseer cualidades como la paciencia, perseverancia y capacidad de receptividad. Se reveló a través de la literatura que existen guías e ideas que no han sido investigadas respecto al problema de estudio, o también si se busca indagar acerca de temas y áreas desde un punto de vista diferente. (Hernández Sampieri R. F., 2014)

3.2. Recolección de Investigación

Para avanzar con la investigación sobre la indemnización por despido intempestivo en los contratos del sector público, Es fundamental emplear herramientas que optimicen la recolección de datos informativos para su análisis adecuado. Por ello, en el presente estudio se consideró necesaria la implementación de una guía de entrevistas y encuestas, permitiendo así una interacción directa con la población objeto de estudio. Estas herramientas fueron diseñadas específicamente para abordar las variables.

Población

En la presente investigación nos orientamos en las indemnizaciones por despido intempestivo y su reputación en el sector público, en la población se eligió a los jueces de la Unidad Civil de la Provincia de Santa Elena por su conocimiento y su intervención en algunos casos por despido intempestivo.

Para realizar las respectivas entrevistas se utilizó el muestreo no probabilístico por criterio haciendo una búsqueda con exactitud se buscó con un perfil profesional a cuatro juristas del Ecuador que son especializados en temas laborales con su experiencia y trayectoria laboral que manejan casos laborales públicos y privados. De la siguiente manera también se utilizó el método para la muestra y realizar las encuestas se recolectó la información a través de

fichaje, determinando y seleccionando a los obreros que trabajan en un contrato colectivo ecuatoriano.

TABLA # 1 POBLACIÓN

Población	Muestra
Jueces de la Unidad Civil de la Provincia	2
Abogados en libre ejercicio en la Provincia de Santa Elena	3
XV Contrato colectivo de Trabajo suscrito entre la Ilustre Municipalidad del cantón Santa Elena y el Comité Central Único de los Obreros Municipales del cantón Santa Elena	2
Trabajadores	80
Total	87

Elaborado por: Autoras

3.2.3 Métodos, Técnicas E Instrumentos

Los métodos de investigación se definen como el conjunto de técnicas que, coherentes con la orientación de una investigación y el uso de determinadas herramientas, permitirán la obtención de un producto o resultado particular, la realización de un trabajo de investigación a través de métodos, técnicas e instrumentos proporciona al lector la confianza de que el estudio se ha realizado y llevado a cabo de una forma rigurosa, sistemática, y cautelosa se sigue una investigación con información valida del estudio realizado así mismo estos métodos son específicos para dar resultados validos como resultado ayuda a obtener conclusiones y objetivos claros.

En este presente trabajo gracias a estas razones se ha utilizado los siguientes métodos, técnicas e instrumentos:

Método analítico

Se ha hecho un análisis de la investigación lo cual podemos determinar en usar el método analítico:

El método analítico es un procedimiento que descompone un todo en sus elementos básicos y, por tanto, que va de lo general a lo específico. También es posible concebirlo también como un camino que parte de los fenómenos para llegar a las leyes, es decir, de los efectos a las causas (Ortega, 2024).

Se utiliza el método analítico porque desglosa conceptos claves para obtener un desglose que permita una mejor exploración del problema del cual se está investigando con esto se puede hacer más fácil la demostración la cual se puede demostrar tal clausula injusta así mismo analizar la relación de las normas con diferentes principios que ayudan a tener resultados precisos. En este contexto, la atención se centra en las negociaciones colectivas en el sector público así mismo la compensación, y examinan las justificaciones de los procedimientos pertinentes lo que facilita llegar y acertar en una mejora de comprensión lectora.

Método exegético

El método exegético se caracteriza por la búsqueda de una interpretación jurídica desde un punto de vista científico, guiada por un análisis exhaustivo de los textos canónicos. Este enfoque va más allá de aclarar el significado literal de las normas jurídicas y examina su contexto, propósito y relación con otras normas e instituciones jurídicas. En este sentido, su aplicación es particularmente importante en el estudio de temas como la indemnización por despido anticipado y los convenios colectivos, ya que ambos se basan en normas jurídicas específicas y en la interacción de derechos individuales y colectivos como institución del derecho laboral, la indemnización por despido anticipado incluye un análisis de las normas jurídicas que lo rigen, así como de los principios básicos del derecho laboral, como la protección de los empleados contra el despido unilateral e injustificado.

Desde un punto de vista exegético, se puede profundizar en los aspectos textuales y sistémicos del derecho laboral y determinar las condiciones necesarias para su origen, las limitaciones fijadas por el legislador y las garantías procesales aplicables.

Por otro lado, los contratos colectivos de trabajo representan un ámbito donde el método exegético adquiere relevancia al interpretar las normas que regulan las relaciones colectivas del trabajo. Aquí, se analizan aspectos como la obligatoriedad de los acuerdos alcanzados entre las partes, los mecanismos de negociación y las cláusulas de contenido económico y social. El método permite una comprensión exhaustiva de cómo estas disposiciones impactan tanto en la relación laboral como en el ordenamiento jurídico general.

Técnicas

Las técnicas son fundamentales para obtener resultados en la investigación a partir de instrumentos que ayudaran a determinar un estudio a partir de una recolección de datos para un mejor resultado.

La técnica es indispensable en el proceso de la investigación. A más de integrar la estructura mediante la cual se organiza la investigación, el investigador determina cuál de ellas es la más apropiada y que al mismo tiempo, responde a conocer con mayor profundidad el objeto de estudio. (Brenda, 2015, pág. 119).

Para precisar en esta investigación y obtener resultados con exactitud, se recopilará, analizará y observará información con el objetivo de adquirir conocimiento. Las técnicas de recolección de datos que se utilizarán en la presente investigación serán las siguientes:

Entrevista, que aportará opiniones de juristas con amplio conocimiento en la materia laboral así mismo la encuesta, que proporcionará porcentajes según las respuestas de los trabajadores, permitiendo precisar datos relevantes al momento de analizar los resultados. El fichaje bibliográfico, para registrar y organizar información proveniente de fuentes documentales.

Instrumentos

Entrevista: Mediante uso de entrevistas se obtuvo conocimiento y opiniones debidamente fundamentadas de personas y autoridades con conocimiento en materia de derecho de trabajo, se pudo comprobar que efectivamente resultados que ayudaron a la investigación utilizada principalmente para recabar datos cualitativos, información profunda, opiniones y experiencias.

Encuesta: La encuesta es una técnica que se utiliza para recopilar información entre la población. Se utiliza para recopilar datos en gran escala de una población específica y está íntimamente relacionado con el enfoque cuantitativo que ayudara a obtener un mejor resultado en la investigación.

Fichaje bibliográfico: Es una técnica en la que se realizó análisis sobre leyes, tratados internacionales, la ficha bibliográfica permite llevar un registro más detallado de las bases utilizadas para llevar a cabo el tema, lo que permite que la información sea verdadera y confiable para la investigación presente.

3.3 Tratamiento de la información

Después de una larga y cuidadosa recopilación de información y la evaluación de la población y muestra. Se utilizaron dispositivos móviles y laptops para guardar la información y anotaciones para garantizar con exactitud los datos recolectados sin alterar o manipular la información que los especialistas determinaron para facilitar la investigación.

Las entrevistas se realizaron a partir de un juez de la provincia de Santa Elena de manera presencial y a tres juristas expertos en materia laboral con una trayectoria larga se llevaron de manera virtual mediante la plataforma zoom debido a la distancia geográfica de los entrevistados y a sus múltiples compromisos profesionales sin embargo la información que nos proporcionaron fue de gran ayuda para la investigación los resultados está abordados en el siguiente capítulo.

En la recolección de encuestas se realizaron a trabajadores u obreros que forman parte de un contrato colectivo en el sector público ecuatoriano se realizó a través de un formulario elaborado en la aplicación Google FORMS el cual se hizo llegar mediante un link(https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScVTA-DwPz6f8zmHD0GAwN1xcWC4OlV6BILOrSKiAXmEaLUQ/viewform?usp=sf_link) el cual se distribuyó en vía de mensajes mediante la aplicación de WhatsApp y la información recolectada se mostraba en el correo arianat811@gmail.com en el cual reflejaron los resultados de 80 trabajadores encuestados en el siguiente capítulo se muestra la información.

3.4 Operacionalización de Variables

TABLA # 2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tema	Variables	Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	
Indemnizaciones por despido intempestivo y su reputación en los contratos colectivos del sector público.	Contratos colectivos del sector público.	El contrato colectivo constituye un pacto, un convenio celebrado entre el empleador y los trabajadores, que tiene la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo de una organización, empresa o sector; este acto de voluntades, no debe entenderse como una ley general que por su alcance debe ser aplicada para todos; pues su cobertura se concreta a las partes que convienen dicho contrato y que constituye un mandato para ellas.	Marco Normativo	Existencia de leyes que regulen los contratos colectivos.	Preguntas acerca del conocimiento y aplicación de normativas en las instituciones del sector público sujetos a un contrato colectivo.	Entrevistas dirigidas a los jueces de la provincia de Santa Elena.	
			Contenido y efectos del contrato colectivo del sector publico				
			Resolución de conflictos	Principios constitucionales y restricciones legales.			
	Despido intempestivo	El despido intempestivo se determina por el despido sin causa legal por parte del empleador al trabajador u obrero.	Procedencia y causas del despido intempestivo.	Procedimientos establecidos para la justificación del despido intempestivo.	Monto de indemnización según la ley, el contrato colectivo y los procedimientos para impugnar el despido intempestivo.	Preguntas acerca de los procedimientos acerca de despido intempestivo, más el conocimiento de la norma y como se procede los montos establecidos.	Encuestas a los trabajadores sujetos al contrato colectivo
							Indemnización y derechos laborales tras el despido intempestivo
							Procedimientos legales y resolución de conflictos laborales.

Elaborado por: Allison Ricardo-Ariana Tigreiro

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

4.1.1 Entrevista a jueces especializados en derecho de trabajo

Nombre de la entrevistada: Dra. Sabrina Pluas.

Fecha de la entrevista: 23 de octubre del 2024

Hora de entrevista: 2:30pm

Lugar de la entrevista: Unidad Judicial del cantón Santa Elena.

Pregunta # 1: ¿Cómo evalúa usted la aplicación de las normas sobre la indemnización por despido intempestivo en el sector público?

El juez está en la obligación de aplicar de manera estricta la norma, no queda a discreción del juez decidir si es justa o injusta solo se aplica al caso concreto, hay normas o hay instituciones públicas que han creado normativas propias porque la ley orgánica de empresas públicas les ha dado esa facultad para que ellos regulen y creen normativas que discrepan con la norma subjetiva como es el código del trabajo y todo lo relacionado con indemnizaciones de contratos individuales entre un obrero y una EP o una entidad del estado se rige por el código de trabajo, por tanto la norma aplicable es el código de trabajo y se sujeta las indemnizaciones previstas en esta norma y su aplicación es igual a las entidades del estado o empresas privadas y su aplicación depende de lo que se reclame o el planteamiento de una acción o reclamación de derechos laborales en cuanto a los medios probatorios que utilicen pero su aplicación es la misma.

Pregunta # 2: ¿Considera usted que la colaboración entre sindicatos y empleadores pueda contribuir a una mayor estabilidad laboral, sin que exista una mayor cantidad de despidos injustificados

La juez nos manifiesta que en el Ecuador existe un principio de libre contratación y que el empleador es libre de contratar a quien quiera, a excepción de las mujeres embarazadas que tengan una característica de derecho reforzado, pero si el empleador no está satisfecho con un trabajador puede terminar la relación contractual y lo único que cabe con las indemnizaciones y bonificaciones establecidas en la norma, así como la comunicación entre los sindicatos y los empleadores para llevar a cabo un contrato colectivo más generoso ayudaría a haya una estabilidad más reforzada para los trabajadores, el cual se busca beneficiar a una parte, actualmente se tiene contratos indefinidos y no a plazo fijos a excepción de ley de apoyo humanitaria es un contrato indefinido de un año el que se puede renovar con un año más y en el aspecto común en el derecho del trabajo tienen contrato indefinido el que significa que se puede terminar si está dentro del plazo de prueba, caso contrario se puede terminar la relación laboral por visto bueno sea de empleado o de empleador o si existe una ruptura unilateral de parte del empleador tiene derecho a una indemnización, lo que se buscaría no son tanto los despidos injustificados dado al principio que menciona sino que se permanezca un poco más tiempo el trabajador en una relación de dependencia.

Pregunta # 3: Desde su experiencia ¿Qué papel juega la jurisprudencia en la interpretación y aplicación de las normas sobre el contexto de la actualización de un contrato colectivo?

La jueza nos menciona que siempre se ha definido la obligación debido al código de trabajo el cual exige obligatoriedad en aspecto judicial como la rama administrativa propende a precautelar el derecho al trabajador y crea jurisprudencia para proteger esos derechos dándole una mayor amplitud al momento de la contratación sea un tanto benévolo y obtenga mucho más beneficio, así como también hay políticas públicas y estas depende del gobierno de turno el que hace que esta jurisprudencia no sean acogidas por las entidades de estado como debería hacerse sino más bien lo contrario al apoyo del trabajador es que tenga menos posibilidad de reclamar las bonificaciones es por ello que juega un papel muy importante porque debe respetarse, sin embargo, el empleador tiene mucho más fuerza trata de minimizar esos

derechos, en cuanto sea aplicable es bastante beneficioso, pero la realidad no siempre se aplica estos principios favorables a través del tiempo y debidos a los diferentes fallos.

Pregunta # 4: Desde su conocimiento ¿Como considera usted que la actualización o modificación de la norma afectaría al contrato colectivo y como podrá resolverse en caso de una vulneración de un derecho?

La juez menciona que la norma siempre va afectar a las futuras contrataciones o celebraciones colectivas porque depende de eso se van a minimizar los derechos o puede haber un poco más de flexibilidad en cuanto a sus derechos, así como el mandato constituyente numero 2 hubo una restricción notoria en cuanto a la celebración de contratos colectivos, ahora ya no se ve a los sindicatos hacían paros o huelgas de hambre ya que a partir de las reformas que hubieron en gobiernos anteriores se des cuarto el derecho de ejercer estas actividades de los comités, empresas o sindicatos porque se les comenzó a seguir procesos en el cual pudieron haber visto bueno, casos como faltar en horas de trabajo, dejaban el trabajo abandonado, antes de esto los comités y los sindicatos tenían mucha fuerza tanto así que habían empresas que no podían deshacerse de los trabajadores porque el contrato colectivo era tan riguroso y tan beneficioso para el trabajador que ante la terminación había indemnizaciones desmesuradas de ahí nace el mandato constituyente numero 2 el que puso un límite en el cual ninguna entidad del estado al omento de indemnizar podía superar esos valores que se determinaba en el mandato 2, y si afecta y podría resolverse las vulneraciones de derechos a través de acciones positivas de los trabajadores en cuanto a que una norma sea regresiva, porque una norma de derechos jamás puede ser regresiva sino progresiva, se pueden plantear las acciones constitucionales de inconstitucionalidad ante la corte constitucional ya que es el máximo órgano de derecho el que precautelé el derecho de los ciudadanos en temas constitucionales y limite estas actuaciones mediante las normas que tengan desmedros de desconocer los derechos que ya han sido ganados a través del tiempo por los trabajadores con lucha y conquista que se ha logrado de hace muchos años.

Análisis

Se centro en la primera pregunta acerca de la aplicación de las normas sobre la indemnización por despido intempestivo se centra en el principio de aplicación estricta de la norma. El juez no tiene discreción para decidir si la indemnización es justa o no; simplemente debe aplicar la legislación de manera objetiva. Aquí se destaca una distinción importante: la Ley Orgánica de Empresas Públicas otorga a ciertas instituciones del sector público la facultad de crear normativas propias. Esto implica que, si un trabajador del sector público es despedido intempestivamente, tiene derecho a la indemnización según las normas generales del Código de Trabajo, siempre que se cumplan los requisitos legales establecidos. Así mismo en la segunda pregunta donde la colaboración entre sindicatos y empleadores, destaca que la libertad de contratación en Ecuador permite al empleador contratar o despedir a un trabajador sin necesidad de justificación, aunque hay ciertos derechos reforzados para las mujeres embarazadas. La jueza menciona que el empleador tiene la libertad de rescindir el contrato, una negociación efectiva entre sindicatos y empleadores podría promover una mayor estabilidad laboral. El contrato colectivo es visto como una garantía para mejores condiciones laborales y más seguridad, evitando despidos intempestivos. Los contratos indefinidos, que son más comunes que los contratos a plazo fijo, favorece la estabilidad laboral, Esto aumenta la estabilidad del empleo, ya que es menos probable que las relaciones laborales de largo plazo sean despedidas sin una causa justa y, en tercer lugar, la jurisprudencia juega un papel crucial en la interpretación de las normas laborales.

Según la jueza, el Código de Trabajo exige la protección de los derechos laborales y la creación de jurisprudencia que amplíe el alcance de estos derechos, a fin de garantizar un trato favorable para los trabajadores. Sin embargo, la aplicación de la jurisprudencia también está sujeta a las políticas públicas que cambian según el gobierno de turno, lo que puede influir en la implementación de la jurisprudencia y en la protección de los derechos laborales. En este sentido, la jurisprudencia busca asegurar que los fallos judiciales favorezcan a los trabajadores, pero en ocasiones, el empleador, al tener mayor poder económico y jurídico, puede tratar de minimizar esos derechos, lo que pone en evidencia una posible contradicción entre la letra de la ley y su aplicación efectiva, finalizando con la cuarta pregunta que podemos decir que las modificaciones pueden reducir los beneficios que los trabajadores habían conquistado a través de los contratos colectivos anteriores El Mandato Constitucional

2 determina una reforma que afectó la capacidad de los sindicatos para negociar contratos colectivos altamente favorables para los trabajadores, estableciendo límites en las indemnizaciones que se podían otorgar a los obreros y empleados del sector público. Además, si las leyes laborales se vuelven regresivas y vulneran los derechos de los trabajadores, estos pueden presentar un recurso de inconstitucionalidad ante la Corte Constitucional de Ecuador, que es el máximo órgano encargado de velar por la protección de los derechos fundamentales. De esta forma, cualquier norma que desmejore los derechos laborales puede ser impugnada, garantizando que los avances en derechos laborales no sean revertidos.

Entrevista a abogados especializados en materia laboral

Nombre de la entrevistada: Ab. Estefanía Zambrano Calozuma, Mgt.

Fecha de la entrevista: 17 de octubre de 2024

Hora de la entrevista: 11:00 am

Lugar de la entrevista: vía zoom

Pregunta # 1: ¿Desde su perspectiva considera que las indemnizaciones por despido intempestivo bajo contratos colectivos son suficientes y justas?

La abogada nos manifiesta que en cuando a las indemnizaciones por despido intempestivo que tendrían que haber ciertas adecuaciones, recalcando que existen muchos vacíos que se pueden poner en reforma recordando que el contrato colectivo es diferente en cada institución ya que las dos partes celebran dicho contrato la abogada nos afirma que si es suficiente y justa pero se podría mejorar es que quizás cuando se llega a la figura legal, ejecutada por sentada se debe proceder a particularizar cada caso y considerar la indemnización podría ser justa, recalcando una reforma para la mejora de las indemnizaciones en el código de trabajo.

Pregunta # 2: ¿Cree que los contratos colectivos respetan de manera adecuada los procesos laborales, especialmente en lo que respecta a despidos intempestivos?

La especialista nos compartió que, en este caso de las partes al momento de elaborar el contrato, si bien es cierto, sí cumplen principios de transparencia, de legalidad, legitimidad y

muchos de ellos que se encuentran configuradas en la elaboración. Sin embargo, en la práctica ella cree que mucho depende de las de las partes y no al momento del proceso administrativo como tal como se lo lleva.

Recalca que, si bien es cierto el contrato colectivo, sí en letras lo respeta al proceso laboral, efectivamente te recuerdan que tienes que ir muy anclado a la constitución, tratados internacionales y código laboral, efectivamente se respeta los procesos que existen.

Todas las normas que se invocan dentro de estos códigos y dentro de este contrato son respetadas los principios y demás, de acuerdo en la práctica sí existe un abismo. En cuanto a la muchas veces a la interpretación de la norma por parte de los sustanciadores de cada caso, efectivamente sí se respeta, pero debería haber una vigilancia hacia una fiscalización por parte de una tercera persona que efectivamente regule que se interprete de forma correcta la aplicación del debido proceso en cuanto al despido intempestivo.

Pregunta # 3 Desde su experiencia ¿Cree usted que exista falta de claridad en las cláusulas contractuales lo que limita a las instituciones cumplir e implementar los contratos colectivos de trabajo?

El especialista señaló que más que una cuestión de claridad, se trata de un tema de interpretación y de la necesidad de una posible reforma para ampliar la norma. Si bien es cierto que el procedimiento está estipulado tanto en el contrato colectivo como en el Código de Trabajo, en caso de no estar completamente claros los pasos a seguir, podemos recurrir a este código para encontrar la forma correcta de proceder.

Pregunta # 4 ¿Considera usted que el contrato colectivo es la vía adecuada para pre cautelar a los trabajadores?

Como señaló el especialista, para precautelar adecuadamente los derechos de los trabajadores, es necesario que las acciones se tomen desde una perspectiva legítima y dentro del marco legal. En este sentido, si se encargara de proteger el debido proceso y de garantizar el cumplimiento tanto de los derechos como de los deberes y obligaciones de ambas partes, el sistema sería efectivo, siempre y cuando no existan abusos de autoridad ni de derecho. Cada convenio colectivo tiene un comité responsable de la revisión del cumplimiento. Sin embargo, estos comités generalmente también toman decisiones sobre si se debe proceder con un litigio o un procedimiento administrativo. Es importante que el proceso sea transparente, que la documentación presentada sea legítima y que siempre se siga el debido proceso.

Sin embargo, es muy importante que los contratos no se utilicen como escudo para ocultar actividades ilegales, ya que en muchos casos existen vacíos legales o alguna forma de protección que debilita los procedimientos administrativos.

XV Contrato colectivo de trabajo suscrito entre la ilustre Municipalidad del Cantón Santa Elena y el Comité Central Único de los Obreros Municipales del Cantón Santa Elena

Clausula XXXI

Un valor de \$300 por cada año de servicio del trabajador.

Pregunta # 5 ¿Usted cree que la cláusula está vulnerando y es justa a la indemnización de los trabajadores?

La abogada especialista nos señaló que en este caso no vulnera ningún derecho. Porque existe una retribución económica quien trabajo en la institución pero que depende mucho la cantidad con cuanto se maneja el comité de obreros municipales del cantón santa elena. Nos determinó que existe un montón de figuras legales que te protegen, si bien se tomó, las comete el mismo empleador y que el despido puede suceder en meses o años.

Análisis

La abogada sostiene que, aunque las indemnizaciones por despido intempestivo en los contratos colectivos pueden considerarse suficientes y justas, existe la necesidad de una reforma para mejorar la legislación en torno a estas indemnizaciones, sin embargo, aunque

se ha establecido un marco normativo claro, podría haber vacíos legales que podrían subsanarse con ajustes. Este punto destaca que las indemnizaciones deben particularizarse según las circunstancias de cada caso, lo que podría garantizar una mayor justicia y equidad al momento de evaluar un despido intempestivo. La segunda cuestión es que, si bien el convenio colectivo se ajusta formalmente a los principios de transparencia, legalidad y legitimidad, en la práctica presenta desviaciones que afectan la correcta aplicación de los procedimientos laborales, especialmente en lo que respecta al despido anticipado.

Aunque los convenios colectivos generalmente cumplen con la constitución, los acuerdos internacionales y la legislación laboral, la falta de supervisión externa de su interpretación y aplicación puede generar conflictos, destacó la importancia de un seguimiento independiente para garantizar un juicio justo en caso de despido anticipado, lo que significa que el sistema actual no siempre garantiza la plena aplicación de los derechos de los trabajadores.

Esto revela la necesidad de que los tribunales laborales o alguna autoridad administrativa externa vigilen más de cerca la correcta interpretación y ejecución de estos contratos. La tercera pregunta donde la especialista menciona que no se trata de una falta de claridad en los contratos colectivos, sino más bien de una cuestión de interpretación de las cláusulas contractuales. La normativa en el Código de Trabajo y en los contratos colectivos es clara en cuanto a los procedimientos a seguir en caso de despido intempestivo; sin embargo, los conflictos surgen por las interpretaciones que se hacen de dichas cláusulas. Esto resalta la importancia de una reforma que pueda ampliar o detallar los procedimientos establecidos, a fin de evitar ambigüedades que compliquen la correcta aplicación de la ley. Finalizando con la última pregunta en cuanto a la cláusula de indemnización de \$300 por cada año de servicio del trabajador en el Contrato Colectivo de Trabajo entre la Municipalidad del Cantón Santa Elena y el Comité Central Único de los Obreros Municipales, la abogada especialista sostiene que esta cláusula no vulnera los derechos de los trabajadores. Señala que la cantidad estipulada es adecuada, dependiendo de la gestión y negociación del comité de obreros, y que el empleador también está sujeto a las disposiciones legales y contractuales. En este contexto, aunque la cláusula no necesariamente es injusta, su efectividad depende de la implementación correcta y la transparencia en su aplicación, lo que subraya la necesidad de un equilibrio entre las partes al momento de establecer estos términos contractuales. La cláusula no es problemática en sí misma, sino que se cuestiona cómo se gestionan los

acuerdos y ejecuciones dentro de la entidad y cómo esto afecta a los trabajadores en la práctica.

Entrevista a abogados especializados en materia laboral

Nombre de la entrevistado: Abogado Fernando Tufiño, Mgt.

Fecha de la entrevista: 20 de octubre del 2024

Hora de la entrevista: 11:00am

Lugar de la entrevista: Vía zoom

Pregunta # 1 ¿Desde su perspectiva considera que las indemnizaciones por despido intempestivo bajo contratos colectivos son suficientes y justas?

El especialista nos manifiesta que por el principio del contrato colectivo el desarrollo de la misma busca garantizar una mayor estabilidad para sus empleados, visto desde esa perspectiva, los contratos colectivos otorgan mayores beneficios también a quienes están asociados a dicha colectividad que es lo que generalmente sucede en las empresas, las indemnizaciones son superiores a las que normalmente se indemniza a un empleado por un despido intempestivo.

Pregunta # 2 ¿Cree que los contratos colectivos respetan de manera adecuada los procesos laborales, especialmente en lo que respecta a despidos intempestivos?

El entrevistado nos menciona que hay que revisar con cautela los contratos ya que muchas veces quedan vacíos o ambigüedades en las mismas, o que dichos contratos se contraponen con lo que establece la ley, desde esa perspectiva para que un contrato colectivo surta efecto tiene que ser bien redactado, analizar cada una de las aristas, todas aquellas empiezan desde la elaboración de dicho contrato, entonces si el contrato colectivo está mal desarrollado en los puntos claves para generar la estabilidad si se puede presentar para ambigüedades o también se presenta problemas con el tema de los despidos, porque el empleador detecta que el contrato colectivo esta suscrito y carece de candados el empleador se aprovecharía de aquello y al momento de pelearlo en base legal tanto en lo que establece el contrato colectivo con lo que establece la ley al final prevalece es la ley.

Pregunta # 3 Desde su experiencia ¿Cree usted que exista falta de claridad en las cláusulas contractuales lo que limita a las instituciones cumplir e implementar los contratos colectivos de trabajo?

El especialista nos señala que existe una necesidad general de mayor capacitación, ya que son muy pocos los profesionales del derecho que han desarrollado adecuadamente los contratos colectivos. Pocos abogados se especializan en el ámbito laboral, y aquellos que lo hacen son los responsables de la elaboración, implementación y cumplimiento de los contratos colectivos, en conformidad con las disposiciones establecidas en la normativa y el código de trabajo.

Pregunta # 4 ¿Considera usted que el contrato colectivo es la vía adecuada para pre cautelar a los trabajadores?

El abogado señala que el Código de Trabajo determina las bases para garantizar la estabilidad laboral a los trabajadores, impidiendo el despido injustificado y evitando cualquier tipo de abuso. Los convenios colectivos complementan las normas legales y son medidas adicionales para prevenir la arbitrariedad. En este sentido, la estabilidad laboral está garantizada por la ley y los resultados de la normativa vigente los convenios colectivos complementan esto y proporcionan a los empleados una mayor estabilidad.

XV Contrato colectivo de trabajo suscrito entre la ilustre Municipalidad del Cantón Santa Elena y el Comité Central Único de los Obreros Municipales del Cantón Santa Elena
Clausula XXXI

Un valor de \$300 de indemnización por cada año de servicio del trabajador.

Pregunta # 5 ¿Usted cree que la cláusula está vulnerando y es justa a la indemnización de los trabajadores?

El especialista Fernando Tufiño señala revisar minuciosamente el contrato para analizarlo y establecer si en realidad se está vulnerando un derecho, caso contrario si esta indemnización resulta inferior que la indemnización que le correspondiere a recibir como si fuera un funcionario, porque el contrato no beneficiaria a los empleados y lo que se busca es generar mayor estabilidad y beneficios y si esto no cumple con ese principio de acuerdo con lo que establece la norma si habría vulneración, porque si una persona pertenece a la colectividad o quiera renunciar tendrá que acogerse a ese plan.

Análisis

Según el análisis, la primera pregunta se menciona que los trabajadores que negocian colectivamente reciben generalmente una compensación más alta en caso de despido anticipado que los trabajadores bajo contrato individual refleja las características positivas de los convenios colectivos negociados y establecidos por sindicatos o asociaciones de empleados para fortalecer la protección de los empleados contra abusos o decisiones arbitrarias por parte del empleador.

Desde una perspectiva legal, la declaración enfatiza la autonomía colectiva de los sindicatos para negociar mejores condiciones que los mínimos legales y fortalece a la sociedad en su búsqueda de una mayor seguridad económica para los trabajadores despedidos injustamente.

Sin embargo, la idoneidad y razonabilidad de la compensación pueden cuestionarse si no se respeta el principio de proporcionalidad y razonabilidad, dependiendo de la legislación aplicable en el país específico. En la segunda pregunta, el experto señala que los contratos colectivos deben ser elaborados con mucha precisión, ya que en ocasiones presentan vacíos o ambigüedades que pueden complicar su interpretación y aplicación, especialmente en lo relacionado con despidos injustificados. Esta falta de claridad puede dar lugar a disputas legales entre empleadores y empleados. Según el entrevistado, cuando un contrato colectivo está mal redactado, el empleador podría aprovechar las imprecisiones para actuar en su propio beneficio, lo cual iría en contra de lo estipulado por la ley. Este comentario resalta la importancia de la precisión legal en los contratos colectivos, ya que cualquier duda o falta de exactitud en su redacción puede vulnerar los derechos de los trabajadores y contradecir los principios del derecho laboral, que busca proteger la estabilidad en el empleo frente a despidos arbitrarios.

El entrevistado enfatiza que, en última instancia, si hay una contradicción entre el contrato colectivo y la ley, lo que prevalece es lo que establece la normativa legal, subrayando así el principio de legalidad en el derecho laboral. El especialista en la tercera pregunta señala que existe una necesidad generalizada de capacitación en la elaboración y gestión de contratos colectivos, especialmente en el ámbito jurídico. La falta de especialistas en derecho laboral y la escasa formación en la correcta interpretación y aplicación de los contratos colectivos dificultan que las instituciones públicas y privadas implementen de manera efectiva las condiciones pactadas en dichos contratos. Esto es relevante desde un punto de vista jurídico,

ya que el incumplimiento de las disposiciones contractuales puede generar una vulneración de derechos para los trabajadores, en especial cuando las instituciones no cuentan con personal capacitado para supervisar o garantizar su cumplimiento. Este comentario refleja una carencia estructural tanto en la administración pública como privada en lo que respecta a la gestión laboral, lo que podría resultar en una reducción de la protección que se pretende ofrecer a los trabajadores mediante los contratos colectivos. Es esencial que tanto los empleadores como los sindicatos cuenten con el personal capacitado para asegurar que estos contratos sean redactados, implementados y cumplidos de manera efectiva, mientras que en la cuarta pregunta acerca de la vía para precautelar a los trabajadores la función del contrato colectivo es asegurar que las condiciones laborales sean más favorables para los empleados que las mínimas exigidas por la ley, protegiéndolos frente a despidos intempestivos o cualquier otra acción que pueda atentar contra su estabilidad. La existencia de contratos colectivos, entonces, refleja el principio de protección al trabajador, que es uno de los pilares del derecho laboral.

Entrevista a abogados especializados en materia laboral

Nombre de la entrevistado: Abogado Jorge Ortega Mohina, Mgt.

Fecha de la entrevista: 22 de octubre del 2024

Hora de la entrevista: 8:30pm

Lugar de la entrevista: Vía zoom

Pregunta # 1 ¿Desde su perspectiva considera que las indemnizaciones por despido intempestivo bajo contratos colectivos son suficientes y justas?

El abogado menciona que los contratos colectivos siempre van a depender porque los despidos generan indemnización de acuerdo a lo que establece el código de trabajo así también existe la figura del contrato colectivo y depende del comité quien celebre el mismo, el empleador podrá determinar o fijar cuáles serán las cantidades remunerativas al momento de ejercer un despido intempestivo pero podría darse que haya un contrato entre empleadora y comité de empresas que tengan buenas indemnizaciones que estén adecuadas a partir del encarecimiento tanto en el costo de vida en el Ecuador, señalo que la remuneración por despido intempestivo es una remuneración que se da por la garantía de estabilidad que pidió el trabajador al momento de firmar un contrato indefinido, la estabilidad es un derecho

fundamental el cual uno se permite planificar la vida y gastos diarios tomando en cuenta el contrato en el que nos basamos el indica que es insuficiente debido a la antigüedad de este contrato, que no ha sido cambiado y ya no responde a esta actualidad, no es justo porque no se ha realizado un análisis de cómo está la relación actual entre los empleadores y trabajadores.

Pregunta # 2 ¿Cree que los contratos colectivos respetan de manera adecuada los procesos laborales, especialmente en lo que respecta a despidos intempestivos?

El abogado menciona que el contrato colectivo es poder darle una extensión de estabilidad al trabajador al momento de tener el contrato y si se estaría respetando el proceso laboral ya que el mismo remite a la ley laboral, en el que se establece que si un trabajador es despedido intempestivamente tiene que recibir una remuneración por el mismo despido intempestivo, entonces el contrato colectivo es reforzar la indemnización que recibe por ley poder darle otra indemnización del mismo carácter pero con otra fuente, este proceso de cierta manera se asimila el golpe que recibe el trabajador dándole estabilidad de unos meses mas para que él pueda buscar otra fuente de ingresos.

Pregunta # 3 Desde su experiencia ¿Cree usted que exista falta de claridad en las cláusulas contractuales lo que limita a las instituciones cumplir e implementar los contratos colectivos de trabajo?

El abogado menciona que tanto en la práctica sí, porque los derechos que establece el contrato colectivo hacia sus trabajadores de una institución tiene derecho a que el empleador le otorgue una guardería ya muchos contratos quedan hasta allí, pero bajo que modalidad se le otorgan esta guardería, cuanto es el valor, que va a cubrir el empleador por esta guardería, esto significa que se debe a la par desarrollar un reglamento que pueda aterrizar todas estas interrogantes para que se cumpla este derecho, se podría ver al contrato colectivo en una analogía a una ley orgánica, ya que toda ley orgánica, tiene un reglamento es la que explica como reclamar y recibir este derecho, en su experiencia manifiesta que hay contratos que establecen derechos pero no hay una reglamentación de como adquirir ese derecho o que es lo que hay que cumplir para recibir el mismo, razón por las cuales existen lagunas normativas o que no hay una especificaron clara de cómo hacer las cosas, depende también del empleador que reglamentación para cumplir con ese derecho.

Pregunta # 4 ¿Considera usted que el contrato colectivo es la vía adecuada para precautelar a los trabajadores?

El abogado menciona que si es una vía para pre cautelar a los trabajadores ya que el derecho laboral es un derecho social en el que establece una relación débil o desigual, así como los contratos civil de compra y venta, ahora bien, en el derecho laboral la relación que se da en ese contrato entre empleador y trabajador es desigual por simple cuestiones materiales, porque es el empleador quien tiene los recursos para poder contratar y la parte débil siempre será el trabajador, el contrato colectivo lo que busca es poder precautelar estos derechos de los trabajadores o las condiciones inferiores hacia otra persona que si tiene los medios de producción.

XV Contrato colectivo de trabajo suscrito entre la ilustre Municipalidad del Cantón Santa Elena y el Comité Central Único de los Obreros Municipales del Cantón Santa Elena

Clausula XXXI

Un valor de \$300 de indemnización por cada año de servicio del trabajador.

Pregunta # 5 ¿Usted cree que la cláusula está vulnerando y es justa a la indemnización de los trabajadores?

El abogado menciona que no se está vulnerando el derecho del trabajador porque el derecho del despido intempestivo esta dado por el código de trabajo, a parte lo que hace el contrato es dar otra indemnización por el despido intempestivo de manera que se está dando un reconocimiento extra a lo que está en la ley, lo que podría debatirse si la cantidad es suficiente o justa o se podría dar un poco más que es la capacidad que tiene un municipio para poder dar a los trabajadores, más bien analizar la cantidad por cuestiones generales de antigüedad, o la remuneración que recibía el trabajador cuando tenía la relación laboral.

Análisis

El abogado considera en la primera pregunta que las indemnizaciones establecidas en los contratos colectivos no son suficientes ni justas, ya que no se han actualizado a las condiciones actuales, especialmente en relación con el costo de vida. Aunque el contrato colectivo puede ofrecer indemnizaciones adicionales a las mínimas estipuladas por la ley, se cuestiona su suficiencia debido a la antigüedad del contrato y la falta de un análisis actualizado sobre la relación entre empleadores y trabajadores. Respeto a los procesos laborales que la segunda pregunta el abogado señala que el contrato colectivo refuerza la

estabilidad laboral, alineándose con la ley laboral, que establece indemnizaciones por despido intempestivo. En este sentido, el contrato colectivo puede ampliar las indemnizaciones y ofrecer un período adicional de estabilidad a los trabajadores despedidos, lo que les da tiempo para encontrar un nuevo empleo, mitigando el impacto del despido intempestivo. Falta de claridad en las cláusulas contractuales de la pregunta tercera el especialista destaca la ambigüedad en muchas cláusulas de los contratos colectivos, que carecen de una reglamentación detallada sobre cómo se deben cumplir ciertos derechos. Estas lagunas normativas complican la implementación efectiva de los contratos colectivos, ya que no se detalla cómo los trabajadores pueden reclamar o acceder a los derechos que estos establecen, lo que genera incertidumbre y dificulta su cumplimiento por parte de los empleadores. En cuanto al contrato colectivo como herramienta de protección, se considera que los contratos colectivos son una vía adecuada para salvaguardar los derechos de los trabajadores, ya que las relaciones laborales suelen presentar desigualdades estructurales. El contrato colectivo actúa como un mecanismo para equilibrar esta relación desigual, proporcionando a los trabajadores mayores garantías frente a posibles abusos por parte de los empleadores. En relación con la cláusula sobre indemnización mencionada en la quinta pregunta, se considera que la cláusula que establece una indemnización de \$300 por cada año de servicio no vulnera los derechos del trabajador, ya que cumple con lo estipulado por el Código de Trabajo. No obstante, se debate si este monto es adecuado o justo, sugiriendo que podría incrementarse dependiendo de la antigüedad del trabajador y su remuneración.

4.1.5. Resultados de encuestas a los trabajadores de contrato colectivo del sector público

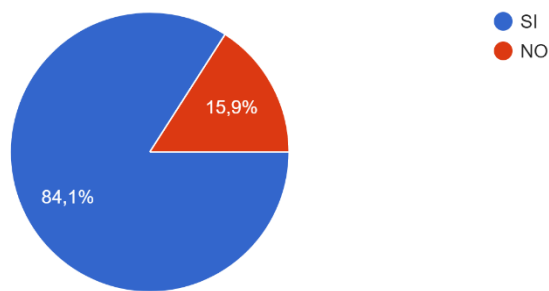
1. ¿Cree usted que los contratos colectivos refuerzan la posición de los trabajadores frente a un despido intempestivo?

Tabla # 3 Refuerzo De Derechos

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Si respondidas	79
No respondidas	1
Total	80

Elaborado por: Autoras

Gráfico # 1 Refuerzo De Derechos



Elaborado por: Autoras

Análisis: Se determina según los resultados de las encuestas a los trabajadores que refuerzan la posición de los trabajadores frente a un despido intempestivo en un mayor porcentaje de sí que no.

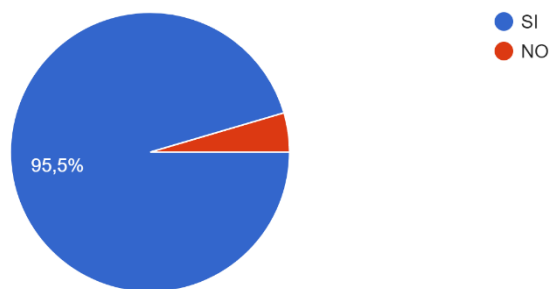
2. ¿Considera que los sindicatos juegan un papel importante en la prevención del despido intempestivo?

Tabla # 4 Prevención Del Despido Intempestivo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Si respondidas	80
No respondidas	1
Total	80

Elaborado por: Autoras

Gráfico # 2 Prevención Del Despido Intempestivo



Elaborado por: Autoras

Análisis: Basándonos en los resultados en un mayor criterio los trabajadores consideran que los sindicatos juegan un papel importante en la prevención del despido intempestivo en su mayoría es un si

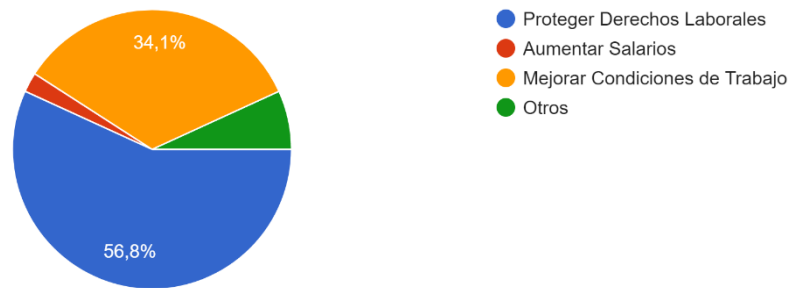
3. ¿Cuál es el objetivo principal de un contrato colectivo en el sector público?

Tabla # 5 Objetivo Del Contrato

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Si respondidas	79
No respondidas	1
Total	80

Elaborado por: Autoras

Gráfico # 3 Objetivo Del Contrato



Elaborado por: Autoras

Análisis: Según los resultados obtenidos por los trabajadores que el objetivo de principal de un contrato colectivo es proteger derechos laborales mediante la norma en consecutiva mejorar las condiciones de trabajo.

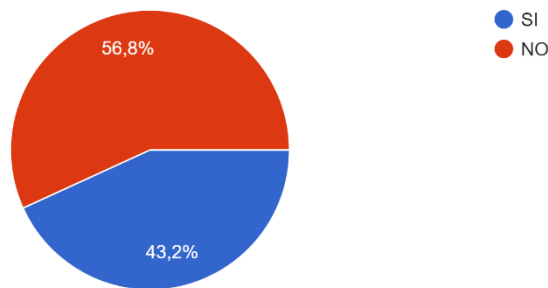
4. ¿Considera usted que las indemnizaciones por despido intempestivo son justas de acuerdo con lo dispuesto en el código de trabajo?

Tabla # 6 Indemnizaciones En El Código De Trabajo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Si respondidas	79
No respondidas	1
Total	80

Elaborado por: Autoras

Gráfico # 4 Indemnizaciones En El Código De Trabajo



Elaborado por: Autoras

Análisis: Considerando los porcentajes obtenidos mediante encuesta a los trabajadores que pertenecen a un contrato colectivo podemos determinar que las indemnizaciones por despido intempestivo no son justas de acuerdo con lo dispuesto en el código de trabajo.

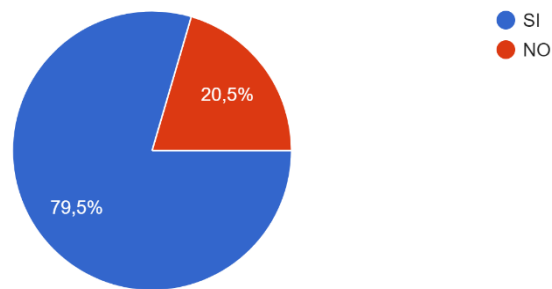
5. ¿Considera usted que la indemnización debe ser suficiente para compensar al trabajador por los daños y perjuicios sufridos?

Tabla # 7 Compensación Al Trabajador

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Si respondidas	79
No respondidas	1
Total	80

Elaborado por: Autoras

GRÁFICO # 5 Compensación Al Trabajador



Elaborado por: Autoras

Análisis: La mayoría de los trabajadores han escogido que si la indemnización por despido intempestivo debe ser suficiente para compensar al trabajador por los daños y perjuicios sufridos.

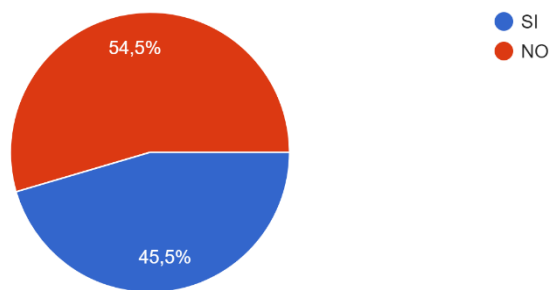
6. ¿Desde su perspectiva, han mejorado las condiciones laborales en el sector público gracias a los contratos colectivos?

Tabla # 8 Mejora De Condiciones

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Si respondidas	79
No respondidas	1
Total	80

Elaborado por: Autoras

GRÁFICO # 6 MEJORA DE CONDICIONES



Elaborado por: Autoras

Análisis: Según lo obtenido mediante las encuestas los trabajadores determinan que no han mejorado las condiciones laborales en el sector público mediante los contratos colectivos en el sector público.

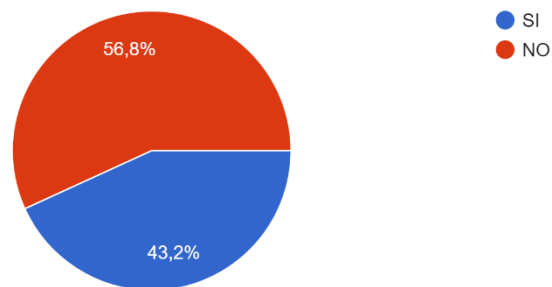
7. ¿Considera usted que la Constitución garantiza como tal, la estabilidad laboral de los trabajadores?

Tabla # 9 Estabilidad Laboral

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Si respondidas	79
No respondidas	1
Total	80

Elaborado por: Autoras

GRÁFICO # 7 Estabilidad Laboral



Elaborado por: Autoras

Análisis: Mediante la obtención de resultados los trabajadores en su mayoría manifiestan que la Constitución no garantiza como tal la estabilidad laboral de los trabajadores no se le da la seguridad de estabilidad en un puesto de trabajo.

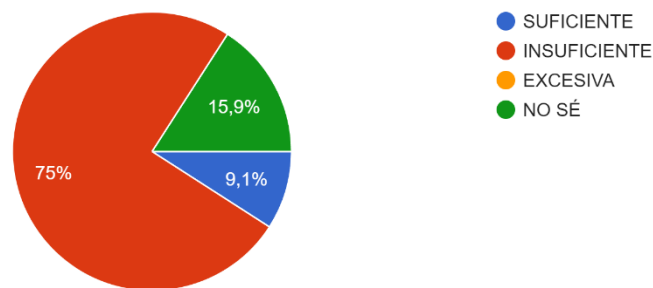
8. ¿Cómo evalúa la indemnización por despido intempestivo en el sector público?

Tabla # 10 Sector Público

ALTERNATIVA	FRECUENCIA
Si respondidas	79
No respondidas	1
Total	80

Elaborado por: Autoras

Gráfico # 8 Sector Público



Elaborado por: Autoras

Análisis: El resultado obtenido nos refleja un porcentaje alto en insuficiente en la evaluación de la indemnización por despido intempestivo en el sector público seguido de no se lo cual determinamos que algunos trabajadores no saben acerca como la indemnización por despido intempestivo y con un menor porcentaje los trabajadores están de acuerdo y dice que si es suficiente.

4.2 Verificación de la idea a defender

A través de los instrumentos de investigación utilizados, como encuestas y entrevistas aplicadas a funcionarios y servidores públicos sujetos a contratos colectivos, así como a profesionales del derecho especializados en la temática abordada, se ha demostrado que, en términos generales, se produce una vulneración de las cláusulas de los contratos colectivos. Sin embargo, se ha identificado que la antigüedad de algunos contratos puede generar dificultades para actualizar las normas, aunque esto no exime de su cumplimiento con la ley. No obstante, gracias a la aplicación de los Mandatos Constituyentes 4 y 2, cualquier conflicto relacionado con indemnizaciones o remuneraciones injustas debe resolverse de acuerdo con lo establecido en el Código de Trabajo. Estos mandatos, junto con la normativa legal, tienen un rango superior, lo que asegura que, si alguna cláusula contractual viola derechos, esta no tendrá validez. Además, se recuerda que los contratos colectivos no pueden ofrecer montos inferiores a lo establecido en el artículo 188 del Código de Trabajo porque los contratos colectivos se crearon para proteger y dar más beneficios a los trabajadores u obreros que se rigen mediante este contrato, además según la norma el empleador no tiene más poder que el trabajador solo por contratar si no que ambas partes se benefician a cambio de una acción y cumplimiento de obligaciones, dando así que la verificación de idea a defender es cierta, en la elaboración de los contratos colectivos no pueden establecer montos inferiores a los determinados en el artículo 188 del código de trabajo y en los mandatos constituyentes 4 y 2.

CONCLUSIONES

- La naturaleza del contrato colectivo, al ser un instrumento de protección y garantía de los derechos laborales, se enfrenta a la complejidad de ciertas cláusulas ambiguas que pueden generar confusión tanto en los trabajadores como en los empleadores. El análisis detallado de esta cláusula se identificó efectos adversos, ya que una correcta interpretación es clave para garantizar que el contrato cumpla con su objetivo de protección sin generar conflictos legales. La claridad y transparencia en la redacción de los contratos colectivos son cruciales para asegurar su efectividad en la práctica.
- El desconocimiento por parte de algunos trabajadores sobre las remuneraciones e indemnizaciones estipuladas en el Código de Trabajo contribuye a la percepción de indemnizaciones bajas y, en algunos casos, a su incumplimiento. Este fenómeno puede ser mitigado mediante programas de educación laboral que informen a los trabajadores sobre sus derechos, y mediante una mayor capacitación a los empleadores para que comprendan y apliquen correctamente la normativa vigente.
- El procedimiento de negociación colectiva se presenta como un proceso neutral que, en teoría, debería resultar en acuerdos equitativos y justos para ambas partes. Sin embargo, En caso de disputas, el principio de que el contrato colectivo debe alinearse con el Código de Trabajo un mecanismo de seguridad jurídica, garantizando que, en última instancia, la ley prevalezca en cualquier controversia.
- Cada contrato colectivo es único y debe ajustarse a las necesidades específicas de los trabajadores y empleadores en un contexto determinado. No obstante, es fundamental que la precisión en la redacción y el registro de estos contratos se realice conforme a la normativa vigente, a fin de evitar posibles malentendidos o conflictos.
- El contrato colectivo tiene un propósito central de beneficiar a los trabajadores, garantizando condiciones laborales más justas a través de sus cláusulas. Los nuevos contratos colectivos deben seguir estrictamente las normas legales y reflejar las mismas garantías establecidas en la ley.

RECOMENDACIONES

- Es imprescindible llevar a cabo una revisión anual de los contratos colectivos, con el fin de asegurar su vigencia y adecuación a las normativas actuales. En caso de que se vulneren derechos laborales, el mandato constitucional establece la obligación de garantizar una indemnización justa, conforme al artículo 188 del Código de Trabajo.
- Sería viable que ambas partes, tanto los trabajadores como los empleadores, consideraran la inclusión de una tercera persona imparcial que garantice el cumplimiento de la legalidad de los acuerdos establecidos. Esta medida contribuiría a prevenir posibles conflictos en el futuro, asegurando que tanto los derechos laborales como las obligaciones de los empleadores sean respetados de manera adecuada y conforme a la normativa vigente.
- Es crucial establecer un sistema de evaluación en los contratos colectivos para que no haya irregularidades y que al pasar los años los contratos colectivos no tengan problemas por la antigüedad del mismo tener mecanismos claros y precisos basándonos en el análisis de toda la investigación.
- Es necesario que cada contrato colectivo sea obligado a que cumpla con su objetivo que es dar más beneficios a sus trabajadores, así mismo brindar más protección al trabajador en caso de un despido intempestivo e implementar campañas sobre los derechos del trabajador en el sistema colectivo.

Bibliografía

- Arcas Díaz, P. (2007). *Hans Jonas y el Principio de Responsabilidad: del Optimismo Científico-Técnico a la Prudencia Responsable*. España: Editorial de la Universidad de Granada.
<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/1657/16887840.pdf?sequence=1>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948).
- Ayala, W. H. (1 de Marzo de 2023). *Semantic Scholar*.
<https://www.semanticscholar.org/paper/El-r%C3%A9gimen-disciplinario-de-los-jueces-en-El-Ayala/479b24039d5469f2ebc1cff8e5646e8638667569>
- Belisaca, M. (2021). *Análisis jurídico del despido intempestivo contemplado dentro del Código Laboral por el abuso de autoridad de empleadores*. Universidad Nacional de Loja, Modalidad de Estudios a Distancia, Carrera de Derecho:
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/16612/1/TESIS%20MARLON%20IVAN%20BELISACA%20BRAVO.pdf>
- Brenda, C. G. (2015). Guía Metodológica de Proyectos de Investigación Social. En C. G. Brenda, *Guía Metodológica de Proyectos de Investigación Social* (pág. 118). Santa Elena: Instituto de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico | Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Brito, D. (4 de Abril de 2024). *Slide Share*. Historia del derecho laboral Ecuatoriano:
<https://es.slideshare.net/slideshow/historia-del-derecho-laboral-ecuatoriano/267113384>
- Chávez Villacrés, S. P. (2016). El contrato de servicios ocasionales en el sector público, la vulneración de la estabilidad laboral y el derecho al buen vivir del trabajador. *UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES*.
- Código Civil del Ecuador. (2005). *Comisión de Legislación y Codificación*.
<https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2015/06/Codigo-Civil1.pdf>
- Código del Trabajo del Ecuador. (2020). *CODIGO DE TRABAJO ECUATORIANO*. QUITO: LEXIS FINDER.
- Constitución del Ecuador. (2008). *Asamblea Constituyente del Ecuador*.

- constituyente, A. (2009). Mandato constituyente 4.
- fidias. (2006). 2006.
https://www.formaciondocente.com.mx/06_RinconInvestigacion/01_Documentos/El%20Proyecto%20de%20Investigacion.pdf
- Hernandez Sampieri, R. (2006). *Metodologia de investigacion*. Mexico.
- Hernandez Sampieri, R. F. (2014). *METODOLOGIA DE INVESTIGACION(SEXTA EDICION)*. MEXICO.
- Mayorga. (2008).
- Ministerio del Trabajo. (s.f.). *ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT- 2024-080*. 2024:
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/06/ACUERDO-MINISTERIAL-NO.-080-signed.pdf>
- Monesterolo, G. (2012). *Derecho Laboral Ecuatorinao*. Loja: Dikynson pag. 46.
- Ortega, C. (2024). *questionpro*.
- Pizarro, C. (2018). La clausula de salida en los contratos. *Ius Novum*.
- Quintero, J. d. (2017). *Estudio de derecho comparado. Editorial Universitaria. Universidad de Cartagena*. La estabilidad en el empleo, el derecho al trabajo y el derecho al trabajo en Colombia.: <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/7837>
- Sarango, J., & Vivanco, G. (2019). *El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación*. Universidad y Sociedad vol.10 no.2 Cienfuegos ene.-feb. 2018 Epub 02-Feb-2019:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200181
- Tayupanda, B. (2023). *Despido intempestivo en los contratos individuales de trabajo y sus garantías constitucionales en el Ecuador*. Universidad Nacional de Loja, Carrera de Jurisprudencia:
<https://dspace.unl.edu.ec/bitstream/123456789/15515/1/TESIS%20DESPIDO%20INTEMPESTIVO.pdf>
- Torres, C. d. (2011). *Diccionario Juridico*. Madrid: Heliasta.
- Trabajo, C. d. (22 de 06 de 2020).

ANEXOS

ANEXO # 1 ENTREVISTA A LA JUEZ EN DERECHO DE TRABAJO.



ANEXO # 2 ENTREVISTA A LA ABOGADA ESPECIALISTA EN MATERIA LABORAL

A screenshot of a WPS Office document titled "ENTREVISTA A ABOGADOS ESPECIALISTAS". The document content includes:

OBJETIVO: Valorar la opinión de los abogados especialistas en materia laboral de la provincia de Santa Elena en relación a su conocimiento acerca de las indemnizaciones por despido intempestivo su reputación en los contratos colectivos del sector público.

Estimado Abogado: Sírvase dar lectura al presente cuestionario que permitirá profundizar aspectos relevantes en esta investigación.

1. ¿Desde su perspectiva considera que las indemnizaciones por despido intempestivo bajo contratos colectivos son suficientes y justas?
2. ¿Cree que los contratos colectivos respetan de manera adecuada los procesos laborales, especialmente en lo que respecta a despidos intempestivos?
3. Desde su experiencia ¿Cree usted que exista falta de claridad en las cláusulas contractuales lo que limita a las instituciones cumplir e implementar los contratos colectivos de trabajo?
4. ¿Considera usted que el contrato colectivo es la vía adecuada para pre cautelar a los trabajadores?

XV Contrato colectivo de trabajo suscrito entre la Ilustre Municipalidad del Cantón Santa Elena y el Comité Central Único de los Obreros Municipales del Cantón Santa Elena

Cláusula XXXI
Bonificación por renuncia voluntaria \$300 por cada año de servicio.

5. ¿Usted cree que la cláusula está vulnerando a los derechos de los trabajadores?

The screenshot also shows a video call interface on the right with three participants: Ariana Tigrero, Estefanía Zambrano Calozuma, and Allison Ricardo Ramirez. The document footer indicates "Página: 1/1", "Palabras: 194", and "AI Spell Check".

ANEXO # 3 ENTREVISTA A LA ABOGADO ESPECIALISTA EN MATERIA LABORAL



ANEXO # 4 ENTREVISTA A LA ABOGADO ESPECIALISTA EN MATERIA LABORAL

