



**UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO**

**Proyecto de Trabajo de Investigación**

Previo a la obtención del Título de:

**Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador**

**Tema:**

Caso Laboral-Constitucional N° 13353-2013-0282, Indemnización por Despido Intempestivo que sigue el Señor Willmington Arquimides Bravo Cedeño en contra del Gobierno Provincial de Manabí, en Juicio Oral de Trabajo: **“Vulneración a los principios y derechos reconocidos en la Constitución en favor de los trabajadores”**

**Autor:**

José Alejandro Moreira Torres

**Tutor Personalizado:**

Ab. Elizabeth Dueñas Cedeño, Mg.

Portoviejo – Manabí – Ecuador

2019

## **CESIÓN DE DERECHOS.**

Moreira Torres José Alejandro, de manera expresa hace la cesión de los derechos de autor y propiedad intelectual del presente trabajo investigativo: Caso Laboral-Constitucional N° 13353-2013-0282, Indemnización por Despido Intempestivo que sigue el Señor Willmington Arquimides Bravo Cedeño en contra del Gobierno Provincial de Manabí, en Juicio Oral de Trabajo: “Vulneración a los principios y derechos reconocidos en la Constitución en favor de los trabajadores”, a favor de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, por haber sido realizado bajo su patrocinio institucional.

Portoviejo, Septiembre de 2019

**Moreira Torres José Alejandro**  
**C.C.: 131369444-9**  
**Autor**

# Índice

CESIÓN DE DERECHOS .....	I
INTRODUCCION .....	1
MARCO TEÓRICO .....	3
1.1 Definición de Contrato Colectivo .....	3
1.2 Noveno Contrato Colectivo .....	4
1.3 Vigencia De La Ley .....	5
1.4 Retroactividad. ....	6
1.5 Seguridad jurídica .....	7
1.6 Principios .....	8
1.7 Principios que rigen la aplicación de Derechos .....	9
1.8 Principios Constitucionales Laborales .....	10
1.8.1 Irrenunciabilidad .....	11
1.8.2 Intangibilidad. ....	13
1.8.3 Inalienabilidad. ....	14
1.8.4 In Dubio Pro Operario .....	14
1.9 Fallos Jurisprudenciales .....	15
ANALISIS DEL CASO .....	19
2.1 Hechos fácticos .....	19
2.2 Análisis De Las Sentencias. ....	41
CONCLUSION .....	49
BIBLIOGRAFÍA .....	52

## INTRODUCCION

A raíz de la Constitución vigente desde el 2008, el Ecuador es reconocido como un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, garantista de los mismos y de los principios que rigen la aplicación de dichos derechos, sabiendo que algunos de ellos, aunque no se manifiestan estipulados expresamente en nuestra Carta Magna o bien en determinada legislación, se encuentran intrínsecamente establecidos dentro de diversos articulados.

De igual manera, el Ecuador busca como eje fundamental dentro de su Carta Magna la protección a los grupos vulnerables y que a lo largo de los años siempre han sido desprotegidos frente a los grupos de poder, como lo han sido los trabajadores para con los empleadores, otorgándoles un sin número de principios y derechos en favor de sus intereses.

Sin embargo, estos anhelos muchas veces constituyen meras expectativas y un hecho casi utópico, ya que, en la mayoría de las ocasiones, los que prevalecen son los grupos de poder, tanto social como económico, y la justicia queda sesgada inclinada a favorecer a dichos grupos, dejando en una gran desprotección a los más vulnerables o con menor poder.

He ahí donde radica la importancia del presente estudio de caso, ya que como se podrá demostrar posteriormente, ha existido un menosprecio hacia un ex trabajador del GAD Provincial de Manabí y por ende una vulneración a los principios y derechos que rigen la vida de los trabajadores, reconocidos constitucionalmente en el Ecuador.

En el transcurso de la realización de este trabajo, se abordarán diversos temas, tales como los principios que rigen la aplicación de los derechos, así como los principios laborales establecidos tanto en la Constitución de la República del Ecuador como en el Código del Trabajo, partiendo desde una definición de cada uno de ellos y la norma citada en donde se encuentran expresamente establecidos.

Así mismo, se abarcará lo relacionado a los plazos en los cuales puede entrar en vigencia una Ley, los cuales existen en el ordenamiento jurídico Ecuatoriano, ya que se establece textualmente que puede designarse un plazo especial para la misma.

Por otro lado, se citarán las definiciones en lo referente a la Contratación Colectiva, así como los beneficios que pueden estipularse dentro del mismo, y especificando más en el caso concreto, el Noveno Contrato Colectivo suscrito entre el Comité Central Único de Trabajadores del GAD Provincial de Manabí y dicha entidad.

Finalmente, se abordarán los diversos problemas jurídicos existentes en las sentencias judiciales en el caso a desarrollar, haciendo un análisis referente a los errores en Derecho en los que se ha incurrido y la falta de aplicación de precedentes jurisprudenciales obligatorios.

Sin más preámbulo, se procederá con el desarrollo del presente estudio de caso.

# 1. MARCO TEÓRICO

## 1.1 Definición de Contrato Colectivo

El contrato colectivo está reconocido en la doctrina internacional como un acto de naturaleza jurídica existente en las relaciones laborales entre un grupo de trabajadores y uno o más empleadores, tal es así que el jurista Saavedra (1998), expresa que:

Esta relación laboral se da cuando varios trabajadores asociados afiliados a un organismo sindical deciden negociar colectivamente sus condiciones laborales, vinculándose con uno o más empleadores para realizar determinados servicios de forma y condiciones que se establezcan: salarios, jornadas laborales, remuneraciones extraordinarias y otros aspectos propios de la prestación laboral colectiva (pág. 34).<sup>1</sup>

De igual manera, uno de los criterios más acertados en cuanto a la contratación colectiva lo cita el profesor Chileno Walker Linares (1957), quien afirma que: “el contrato colectivo contiene cláusulas que los obreros o empleados aislados jamás hubieran podido obtener, ni siquiera se habrían atrevido a solicitar” (pág. 192)<sup>2</sup>.

Sin duda alguna, afirmaciones doctrinarias que rescatan tanto la importancia como la validez de la existencia y vida jurídica de la negociación colectiva, ya que constituye un amplio beneficio para la parte más desprotegida históricamente de una relación laboral, como lo son los trabajadores, siendo así que dentro de un contrato colectivo se pueden llegar a establecer un sin número de bonificaciones en pro de los mismos, como remuneraciones e indemnizaciones adicionales, la imposibilidad de

---

<sup>1</sup> Saavedra. (1998). *¿Qué es un contrato colectivo?* . Recuperado el: [14-abril-2019]. Disponible en :[ <https://www.rigobertoparedes.com/es/que-es-un-contrato-colectivo-2>].

<sup>2</sup> Walker Linares, Francisco. (1957) *Nociones Elementales de Derecho del Trabajo*. Nascimento.

despedir a los trabajadores cuando el mismo se encuentre en trámite, días de vacaciones extras por años de antigüedad, goce de uniformes y locales de compras para sustentar sus necesidades, entre tantos más que puedan establecerse, destacando claro está que también incluyen ciertas obligaciones que deben asumir.

El Código del Trabajo (2005) establece en su Artículo 220 respecto al Contrato Colectivo lo siguiente:

**Contrato colectivo.-** Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto. El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados (págs. 61-62)<sup>3</sup>.

Como se puede apreciar textualmente, la legislación laboral Ecuatoriana reconoce la posibilidad de suscribir un contrato colectivo entre empleador o empleadores y un grupo de trabajadores, reconociendo como aspecto fundamental que dicho instrumento jurídico ampara a todos los trabajadores pertenecientes a la entidad o entidades que toman parte de la suscripción del mismo, indistintamente si se encuentran sindicalizados o no, respetando claramente el derecho a la no discriminación establecida en la Constitución de la República del Ecuador.

## 1.2 Noveno Contrato Colectivo

El Noveno Contrato Colectivo (2013) suscrito entre el Gobierno Provincial de Manabí y sus trabajadores, establece textualmente en su Artículo 10, respecto a la

---

<sup>3</sup> Lexis Finder. (2005). *Código del Trabajo*. Quito: Registro Oficial.

Vigencia del Contrato lo siguiente: “El presente Contrato Colectivo de Trabajo, tendrá un plazo de duración **indefinida**, debiendo revisarse total o parcialmente cada **DOS AÑOS**. Esta revisión rige a partir del 1 de enero del 2013, hasta 31 de diciembre del 2014” (pág. 3).<sup>4</sup>

Dentro del mencionado Contrato Colectivo, se aprecia claramente el reconocimiento de la vigencia de dicho instrumento, que si bien es cierto fue suscrito y legalizado el 27 de Septiembre de 2013, el citado Artículo 10 le otorga vida jurídica desde el 1 de Enero de 2013, estableciendo el efecto retroactivo del cual puede estar sujeta una Ley.

### **1.3 Vigencia De La Ley**

El Código Civil (2005) expresa en su Artículo 6 lo siguiente:

La ley entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial y por ende será obligatoria y se entenderá conocida de todos desde entonces. Podrá, sin embargo, en la misma ley, designarse un plazo especial para su vigencia a partir de su promulgación (pág. 2).<sup>5</sup>

En primer lugar, vale recordar que un contrato constituye ley para las partes a partir de la fecha de su suscripción, que es cuando nace a la vida jurídica, y si bien es cierto se establece que esta entrará en vigente una vez que sea publicada en el Registro respectivo, se destaca dentro de su segundo inciso que puede designarse un plazo especial para su entrada en vigencia, siendo este el punto clave por el cual se sustenta el presente estudio de caso, ya que dentro del Noveno Contrato Colectivo, se designó dicho plazo especial con efecto retroactivo.

---

<sup>4</sup> Noveno Contrato Colectivo, 13353-2013-0282.Unidad Judicial Laboral.

<sup>5</sup> Lexis Finder. (2005). *Código Civil*. Quito: Registro Oficial.

#### 1.4 Retroactividad.

La retroactividad, tiene como efecto primordial el retrotraer ciertos derechos u obligaciones a una determinada fecha anterior de la cual se dicte una ley nueva, siendo así que en virtud de este principio, se pueden entender incorporados o adquiridos ciertos derechos desde una fecha anterior a la actual.

Tal como lo define la plataforma jurídica (Lexis Finder, 2019), se entiende por retroactividad lo siguiente:

Efecto, eficacia de un hecho o disposición presente sobre el pasado. Se habla de retroactividad legal cuando una ley, reglamento u otra disposición obligatoria y general, dictada por autoridad de Derecho o de hecho, ha de extender su eficacia sobre hechos ya consumados; esto es, anteriores en el tiempo a la fecha su sanción y promulgación. (pág. 1)<sup>6</sup>

Para el Maestro MICCIO (1977) la retroactividad “tiene la característica de hacer aplicable una regulación a relaciones ya existentes al momento en que tal regulación entra en vigor, y de poder hacer caer así eventualmente derechos ya surgidos en virtud de una regulación precedente” (pág. 517)<sup>7</sup>.

Como bien lo cita el autor mencionado, el carácter o efecto retroactivo dentro de un marco jurídico, abre la posibilidad de que un hecho o una ley suscrita o suscitada en la actualidad, tenga vigencia respecto a hechos sucedidos en el pasado, y así mismo otorgar ciertos derechos que no estuvieron vigentes en su momento para

---

<sup>6</sup> *Retroactividad de la Ley.* (21 de Julio de 2019). Obtenido de <http://www.silec.com.ec/Webtools/LexisFinder/Search/HerramientasJuridicas/DiccionarioJuridico.aspx>

<sup>7</sup> MICCIO, R. (1977). *I diritti di Credito*. Turin: UTET.

determinadas personas, y al día de hoy se encuentran plasmados en algún cuerpo normativo, debiendo contener explícitamente dicha retroactividad de la ley.

Tal hecho sucede en relación al caso a analizar en concreto, en virtud de la cláusula de retroactividad establecida en el Noveno Contrato Colectivo, apoyado en el plazo especial que puede designarse para la entrada en vigencia de una Ley.

## **1.5 Seguridad jurídica**

El autor José Alberto Garreno (1993) dentro del diccionario jurídico Abeledo-Perrot, expresa respecto a la seguridad jurídica lo siguiente:

La seguridad es otro de los valores de gran consideración, por cierto, de importancia básica porque la certeza de saber a qué atenerse, es decir, la certeza de que el orden vigente ha de ser mantenido aun mediante la coacción, da al ser humano la posibilidad de desarrollar su actividad, previendo en buena medida cuál será la marcha de su vida jurídica. (pág. 355)<sup>8</sup>

Definición que realza la vital importancia de que en todo Estado exista una seguridad jurídica real, sin ataduras o compromisos políticos, ya que la misma radica en que cada ciudadano, tenga la confianza en su sistema de justicia, de que el ordenamiento jurídico vigente se cumpla efectivamente, respetando el marco legal que rige la legislación de un país, y en el caso concreto, siendo la retroactividad un principio y encontrándose intrínsecamente plasmada en el Código Civil, debe respetarse a cabalidad, más aun, cuando hay un Contrato Colectivo celebrado y

---

<sup>8</sup> Garrone, J. A. (1993). *Diccionario Jurídico Abeledo- Perrot*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

legalizado que ampara a un grupo de trabajadores y que incluya dentro de sus cláusulas dicho efecto retroactivo, sabiendo que todo contrato es ley para las partes.

El Ecuador, al ser garantista de Derechos y Justicia, reconoce dentro de la CRE (2008) a la seguridad jurídica como un derecho y expresa en su artículo 82 que “El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”

## **1.6 Principios**

Previo a citar las distintas definiciones doctrinarias respecto a los principios, resulta importante aclarar que ningún principio está por encima de otro, todos se encuentran a igual jerarquía y no puede ponderarse uno de ellos para vulnerar otro.

Así mismo, vale destacar que los mismos no son normas taxativamente descritas en un cuerpo legal, sino que aparecen intrínsecos a ciertos articulados o disposiciones legales que nacen de determinado principio para su vida jurídica.

Al respecto, el jurista Miguel Carbonell (2013), en su artículo “Robert Alexy, un autor indispensable” cita a dicho autor en su definición acerca de los principios, el cual expresa lo siguiente: “los principios constitucionales son mandatos de

optimización que ordenan que algo sea logrado o maximizado en la mayor medida posible, dentro de las circunstancias fácticas y jurídicas existentes” (pág. 1)<sup>9</sup>

El autor Luis Prieto Sanchiz (1995) expresa su opinión jurídica respecto a los principios lo siguiente:

Los principios han de tenerse siempre en cuenta en la aplicación del derecho y sólo después de hacerlo podemos afirmar que un caso es fácil o difícil; un caso es fácil precisamente cuando la subsunción de unos hechos bajo una determinada regla no resulta controvertible a la luz del sistema de principios, motivo por el cual, antes de decidir que una norma es concluyente para resolver un caso, siempre es preciso deliberar a partir de las razones que nos proporcionaron los principios, tanto en relación con los hechos como respecto de la norma o regla (pág. 155)<sup>10</sup>

## **1.7 Principios que rigen la aplicación de Derechos**

Los derechos en general, reconocidos así en nuestra Carta Magna, contienen una serie de principios que rigen efectivamente su ejercicio dentro del ordenamiento jurídico Ecuatoriano, mismos que son de inmediata y obligatoria aplicación por parte de los administradores de justicia, y de todas las entidades pertenecientes a nuestro Estado, en virtud de su origen y naturaleza.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en referencia a los principios de aplicación de derechos, expresa lo siguiente: Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: (...) 6. Todos los principios y los

---

<sup>9</sup> Carbonell, M. (2013). *www.miguelcarbonell.com*. Obtenido de Robert Alexy, un autor indispensable. : [http://www.miguelcarbonell.com/docencia/Robert\\_Alexy.shtml](http://www.miguelcarbonell.com/docencia/Robert_Alexy.shtml)

<sup>10</sup> Prieto Sanchiz, L. (1992). *Sobre principios y normas. Problemas del razonamiento jurídico*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.

derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía (pág. 11).<sup>11</sup>

En referencia al citado artículo, se reconoce la característica fundamental de todos los principios y derechos que gozan los ciudadanos que residan en el Ecuador, destacando la inalienabilidad de los mismos, así como la irrenunciabilidad e indivisibilidad, mismos que se definirán detalladamente en líneas posteriores respecto a la vital importancia de los mismos

## **1.8 Principios Constitucionales Laborales**

Así mismo, vale mencionar que se reconocen una serie de principios de carácter constitucional que rigen directamente las relaciones laborales que se susciten dentro del Estado Ecuatoriano, siendo así que la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su Artículo 326, respecto a los principios en los que se sustenta el derecho al trabajo, cita textualmente que:

- (...) 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario
- 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. (págs. 136,137).

De lo citado anteriormente, se evidencia que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, es decir, ningún empleador puede adoptar una forma o mecanismo de coerción para que sus trabajadores renuncien “voluntariamente” a derechos que

---

<sup>11</sup> Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial.

durante sus labores han adquirido, constituyendo una falta grave y motivo de judicializar estos hechos claramente ilegales.

Así mismo, se reconoce el principio In Dubio Pro Operario, mismo que supone la protección de la que deben gozar los trabajadores para con los empleadores cuando no exista una claridad total respecto a quien le corresponde reconocérsele el derecho, y que los administradores de justicia se encuentran en la obligatoriedad de aplicarlo en todo proceso.

### **1.8.1 Irrenunciabilidad**

Cuando leemos o escuchamos la palabra irrenunciabilidad, sea en cualquier ámbito que pueda aplicarse, es inevitable no asociarlo con el hecho de ser algo a lo que no se puede renunciar, por mayor voluntad o coerción que pueda ejercerse por sí mismo o un tercero en determinada persona, y debe dársele una mayor importancia cuando es aplicable en el ámbito de un derecho, ya que desde el primer momento en que nacemos, adquirimos ciertos derechos y obligaciones por el simple hecho de ser personas, y los mismos llegan a ser fundamentales, personalísimos y que ningún tercero puede ni mucho menos debe tener la posibilidad de vulnerarlos por simple beneficio.

Al respecto, el doctrinario Hernández Márquez (1985) establece que la irrenunciabilidad debe entenderse como “La no posibilidad de privarse

voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado, de los derechos concedidos por la legislación laboral” (pág. 89)<sup>12</sup>.

Cabanellas de las Cuevas (1965), expresa respecto al principio de irrenunciabilidad que “El principio de la irrenunciabilidad de los derechos deriva del carácter de orden público que tiene las disposiciones de derecho laboral” (pág. 569)<sup>13</sup>.

De lo manifestado por los autores, vale resaltar la importancia de dicho principio en toda relación laboral, dotándole la posibilidad legal a los trabajadores de no ser irrespetados y menospreciados, sabiendo que ningún empleador puede privarles de ejercer sus derechos como parte fundamental de una relación de trabajo, y de ser así el caso, poder ejercer las acciones legales respectivas para que dichos derechos que les hayan sido arrebatados, sean reconocidos y otorgados.

Dicho principio, se encuentra estipulado tanto en nuestra Carta Magna, como se ha citado en líneas anteriores, razón por la cual debe ser de estricto cumplimiento y ninguna disposición legal inferior puede invalidarlo, debiendo estar acorde a lo dispuesto en la norma suprema, hecho que en el Ecuador se respeta en la legislación laboral, ya que al respecto, el Código del Trabajo, en su Artículo 4to, reconoce el principio de irrenunciabilidad de derechos, y expresa textualmente lo siguiente: “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario” (pág. 3)<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Hernandez Márquez, M. (1985). *Tratado elemental de derecho del trabajo*. Mexico.

<sup>13</sup> Cabanellas de las cuevas, G. (1965). *Compendio de derecho laboral*. Argentina: Heliasta.

<sup>14</sup> Lexis Finder. (2005). *Codigo del Trabajo*. Quito: Registro Oficial.

Respetando el marco legal y constitucional por el cual se debe regir todo Estado, el Ecuador incorpora acertadamente en la legislación laboral el citado principio del Derecho al Trabajo, mismo que posee el carácter de obligatorio acatamiento, y resaltando que si por algún medio se coercione a que un trabajador renuncie así sea a tan solo uno de sus derechos, dicho acto en el cual suceda carecerá de total validez y puede ser nulitado ante cualquier órgano judicial o administrativo.

### **1.8.2 Intangibilidad.**

Según El Diccionario de la Real Academia de la Lengua (2014), se entiende por la palabra Intangible como aquello “Que no debe o no puede tocarse”. (pág. 603)<sup>15</sup>

Enfocando un poco más en lo jurídico, vale destacar la definición del Doctrinario García (2006), quien expresa que: “El principio de intangibilidad laboral tiene una connotación histórica debido a que busca proteger los derechos y las conquistas laborales, es decir la lucha efectuada por los trabajadores para exigir el respeto para la ejecución del trabajo” (pág. 67).<sup>16</sup>

Como se ha podido apreciar en las definiciones previas, lo intangible, aplicándolo en el ámbito legal, consiste en aquel o aquellos derechos que bajo ningún concepto pueden ser vulnerados, y aún más destinado a los conseguidos por los trabajadores, sabiendo que adquieren ciertos derechos al mismo tiempo que contraen obligaciones en sus relaciones laborales.

---

<sup>15</sup> *Diccionario de la Real Academia de la Lengua.* (2014). Madrid: Espasa.

<sup>16</sup> García, A. (2006). *Temas de derecho Constitucional.* Quito: Editorial Tribunal Constitucional.

### **1.8.3 Inalienabilidad.**

El activista Norteamericano Foltin (2018), expresó durante el desarrollo de una conferencia por la libertad religiosa y humana que un derecho inalienable es aquel “que no puede ser restringido o revocado por las leyes humanas. A veces llamados derechos naturales, los derechos inalienables fluyen de nuestra naturaleza como personas libres” (pág. 1)<sup>17</sup>.

Tal como lo expresa el autor, la característica de ser inalienable un derecho debe ser considerada de suma importancia en las legislaciones a nivel mundial, ya que la existencia de tal principio, le otorga el carácter de irrevocabilidad ni siquiera por leyes humanas, es decir, prohibiendo taxativamente la posibilidad a cualquier legislador o mandatario de un Estado siquiera de intentar vulnerar aquellos derechos considerados bajo tal principio, enfocado en el presente caso a analizar los derechos de los trabajadores así reconocidos Constitucionalmente

### **1.8.4 In Dubio Pro Operario**

Su esencia radica en la condición de aplicarse siempre el sentido más favorable al trabajador, cuando el juzgador tenga dudas respecto a quien le corresponde el derecho o cual norma aplicar correctamente.

Para tratadistas como Américo Plá (1998), el “in dubio pro operario” no es sino una regla del principio protector, y expresa textualmente que:

---

<sup>17</sup> America, S. (2018). *¿Qué es un derecho inalienable?*. Recuperado el:[3-Junio-2019]. Disponible en:[<https://share.america.gov/es/que-es-un-derecho-inalienable/>]

Este último se puede expresar de tres formas diferentes; una de las cuales es la regla del in dubio pro operario, que es un criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir, entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador. Los otros principios que se derivan del principio protector son la aplicación de la norma más favorable y la condición más beneficiosa. (pág. 61)<sup>18</sup>

También Mario de la Cueva (1943), al comentar este principio sostiene que el mismo es muy exacto siempre y cuando exista una verdadera duda acerca del valor de una cláusula de un contrato individual, o colectivo, o de la Ley, pero no debe ser aplicado por las autoridades judiciales para crear nuevas instituciones. (pág. 334)<sup>19</sup>

## **1.9 Fallos Jurisprudenciales**

Respecto al reconocimiento de la cláusula de retroactividad en los Contratos Colectivos suscritos y legalizados en el país, existe jurisprudencia en el Ecuador, tanto por parte de la Corte Nacional de Justicia, así como de la extinta Corte Suprema de Justicia, siendo incluso los emitidos por esta última, fallos de triple reiteración, los cuales son de obligatoria aplicación, sin embargo, en el presente caso, los jueces han hecho caso omiso de los mismos, para los cuales me permito citar los siguientes:

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, siendo esta la última instancia de Administración de Justicia en el Ecuador, emitió con fecha 15 de Mayo de 2019, dentro del Juicio que por Indemnizaciones Laborales sigue el señor Edmundo Edgardo Zambrano Bravo en contra del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí, la siguiente sentencia:

---

<sup>18</sup> Plá Rodríguez, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: De Palma.

<sup>19</sup> De la Cueva, M. (1943). *Derecho Mexicano del Trabajo*. Mexico DF.

5.6.2. El Noveno Contrato Colectivo de Trabajo celebrado, el día 27 de septiembre del año 2013, entre el Gobierno Provincial de Manabí y el Comité Central Único de Trabajadores del Gobierno Provincial de Manabí, en su Art. 10, al referirse a la VIGENCIA DEL CONTRATO, establece que esta revisión rige a partir del 1 de enero del 2013, hasta el 31 de diciembre del 2014, consecuentemente al haber terminado la relación laboral el actor de este proceso con la parte demandada, el 31 de marzo de 2013, conforme se desprende del acta de finiquito constante en el proceso a fs. 15 y 15 vta., y a fs. 113 y 114, y a fs. 120 vta. y 121 y a fs. 137 y 138, estaba amparado por este contrato Colectivo (...) 4.3. Como se ve, el tribunal de instancia no ha negado la vigencia del Noveno Contrato Colectivo, ni que el actor se encontraba amparado por sus cláusulas, en virtud que su revisión por disposición del art. 10, debía aplicarse en forma retroactiva(...). Con este análisis los juzgadores consideran, que al haberse justificado que el actor presentó su renuncia voluntaria al cargo que venía desempeñando para acogerse a la jubilación por vejez, es procedente que la institución demandada le reconozca y cancele el derecho solicitado en el numeral 3 de la demanda, esto es, el beneficio previsto en el Art. 46 del Noveno Contrato Colectivo, pago que en su opinión no atenta contra ninguna disposición constitucional ni legal, si deriva de un acuerdo que es ley para las partes. (págs. 3,4)<sup>20</sup>

Queda en evidencia como la propia Corte Nacional de Justicia reconoce en su acápite 4.3 la vigencia del Noveno Contrato Colectivo desde el 1 de Enero de 2013, y que dicho instrumento contractual amparaba a un trabajador que había culminado su relación laboral con el GAD Provincial Manabí el 31 de Marzo de 2013, es decir, meses antes de la suscripción y legalización de este contrato, tal como sucede en el presente juicio objeto de análisis.

Conforme se ha mencionado previamente, existen fallos de Triple Reiteración vigentes en el Ecuador respecto al efecto retroactivo de los contratos colectivos emitidos por la Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, siendo el primero de ellos dentro del Juicio No. 338-98 seguido por Dioniso Herrera

---

<sup>20</sup> Indemnizaciones Laborales , 17731-2016-1510 (Sala Especializada de lo Laboral 15 de Mayo de 2019).

en contra de la Compañía PREDESUR, con sentencia de fecha 18 de Enero de 1999, que cita:

(...) b) Hay pruebas suficientes de que el accionante prestó sus servicios como albañil bajo la dependencia de PREDESUR, así como de que se encontraba amparado por el Primer Contrato Colectivo de Trabajo, suscrito entre los Sindicatos de Obreros de El Oro, Zamora Chinchipe y Loja y PREDESUR; por ende, aquel gozaba del amparo de la contratación colectiva así como del Código del Trabajo. (...) 5.- El Primer Contrato Colectivo Único de Trabajo, suscrito entre PREDESUR y sus trabajadores, en el Art. 5, inciso 2do., dispone que ..."las conquistas que se obtengan dentro del nuevo contrato colectivo único de trabajo, tendrán efecto retroactivo desde el 1 de enero de 1993"; y esta norma jurídica de carácter contractual es ley para los contratantes, prevalece sobre otras y debe aplicársela, por lo dispuesto en el Art. 35, numeral 4 de la Constitución Política de la República, que en concordancia con lo dispuesto en el Art. 4 del Código del Trabajo, instituye el principio peculiar de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, sancionando con la pena de nulidad toda estipulación que implique renuncia, disminución o alteración de ellos. En consecuencia, habiéndose suscrito el segundo Contrato Colectivo de Trabajo entre PREDESUR y sus trabajadores, es procedente que se esté a lo preceptuado en el mismo sin que esta circunstancia implique que se hubiere infringido el Art. 5 del Primer Contrato Colectivo de Trabajo, antes enunciado. (págs. 417-419)<sup>21</sup>

La segunda de ellas es la emitida por la mencionada Sala dentro del Juicio No. 308-98 que sigue el señor Nelson Rodríguez Guerrero en contra de PREDESUR, en la cual cita textualmente lo siguiente:

(...) que se tenga presente que el 30 de noviembre de mil novecientos noventa y tres estuvo vigente el Primer Contrato Colectivo Único de Trabajo por efectos del Art. 5 del mencionado contrato(...)Hay pruebas suficientes de que el accionante prestó sus servicios como artesano, bajo la dependencia de PREDESUR, así como de que se encontraba amparado por el Primer Contrato Colectivo de Trabajo, suscrito entre los Sindicatos de Obreros de El Oro, Zamora Chinchipe y Loja y PREDESUR(...)En consecuencia, habiéndose suscrito el Segundo Contrato Colectivo de Trabajo entre PREDESUR y sus trabajadores, es procedente que se esté a lo preceptuado en el mismo sin que esta circunstancia implique que se hubiere infringido el Art. 5 del Primer Contrato Colectivo de Trabajo, antes enunciado. (págs. 422-424)<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Reclamaciones Laborales, 333-98 (Tercera Sala de lo Laboral y Social 18 de Enero de 1999).

<sup>22</sup> Reclamaciones Laborales, 308-98 (Tercera Sala de lo Laboral y Social 18 de Enero de 1999).

La tercera, que justamente es la que conlleva a que se constituyan como fallos de triple reiteración, es la emitida por la Sala citada previamente, dentro del Juicio No. 334-98 que sigue el señor Miguel Ángel Chillogallo Gaultán en contra de la misma compañía PREDESUR, en la que cita textualmente lo siguiente:

(...)que se tenga presente que al 30 de noviembre de mil novecientos noventa y tres estuvo vigente el Primer Contrato Colectivo Único de Trabajo por efectos del Art. 5 del mencionado contrato(...)5.- El Primer Contrato Colectivo Único de Trabajo, suscrito entre PREDESUR y sus trabajadores, en el Art. 5, inciso 2do., dispone que ... "las conquistas que se obtengan dentro del nuevo contrato colectivo único de trabajo, tendrán efecto retroactivo desde el 1 de enero de 1993(...)En consecuencia, habiéndose suscrito el Segundo Contrato Colectivo de Trabajo entre PREDESUR y sus trabajadores, es procedente que se esté a lo preceptuado en el mismo sin que esta circunstancia implique que se hubiere infringido el Art. 5 del Primer Contrato Colectivo de Trabajo, antes enunciado. (págs. 428,430)<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Reclamaciones Laborales, 334-98 (Tercera Sala de lo Laboral y Social 18 de Enero de 1999).

## **2. ANALISIS DEL CASO**

### **2.1 Hechos fácticos**

Previo a iniciar con el relato de los hechos fácticos del presente estudio de caso, vale recordar que el mismo es un juicio Laboral, que se torna Constitucional debido a la evidente vulneración a principios y derechos reconocidos en nuestra Constitución de la Republica vigente desde el año 2008 en favor de los trabajadores, reconociéndolos como eje fundamental de la vida de un Estado, razón por la cual su análisis es de vital importancia.

Lo crítico del presente juicio laboral – constitucional, es que tales vulneraciones se cometieron no únicamente por el Juez de la Unidad Judicial de lo Laboral de Portoviejo, sino que incluso los jueces de la Sala de lo Laboral de Manabí y de la Corte Nacional de Justicia cometieron un evidente error en un Estado como lo es el Ecuador, garantista de derechos y principios que se encuentren reconocidos en nuestra Carta Magna.

De igual manera, como se demostrará conforme se vaya desarrollando el presente análisis, la visible contradicción y falta de objetividad por parte de los administradores de justicia que formaron parte del proceso y resolvieron el presente juicio en sus instancias respectivas, ya que no consideraron los fallos de triple reiteración que existen como jurisprudencia laboral en nuestro país para su aplicación en casos análogos, y que como bien se sabe son de cumplimiento obligatorio.

El señor Willmington Arquimides Bravo Cedeño, laboró en calidad de obrero para el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí desde el 1 de Septiembre de 1978 hasta el 28 de Febrero de 2013, con un horario de trabajo de 8 horas diarias que comprendían la jornada de 08h00 hasta las 17h00, ejerciendo las actividades de chofer de volqueta, con remuneraciones que iban en aumento progresivo cada año, y su última remuneración percibida fue de \$809.80/100 (Ochocientos Nueve con 80/100 Dólares de los Estados Unidos de Norteamérica).

El señor actor del mencionado juicio, renunció a la entidad antes manifestada mediante la figura jurídica del desahucio, contemplada en nuestra legislación laboral, el día 28 de Febrero de 2013, fecha en la cual concluyó la relación laboral entre los sujetos previamente mencionados.

El acta de liquidación fue suscrita y legalizada ante la Inspectoría Provincial de Manabí, con fecha 11 de Marzo de 2013, donde se hace constar las liquidaciones de haberes, la bonificación por desahucio, indemnización por ser dirigente y la bonificación por Jubilación patronal, beneficio que se encontraba estipulado dentro del Octavo Contrato Colectivo, el cual regía las relaciones laborales y que amparaba en ese entonces al señor Willmington Bravo.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí, ha suscrito por décadas contratos colectivos entre el Comité Central Único de Trabajadores y la mencionada entidad, los cuales se han ido renovando cada dos años y por ende legalizando y suscribiendo nuevos instrumentos contractuales.

Dicho esto, a la fecha de la suscripción del acta de liquidación citada anteriormente, esto es el 11 de Marzo de 2013, se encontraba vigente el Octavo Contrato Colectivo, sin embargo, este había sido suscrito en el 2011 y como bien se sabe, los contratos colectivos deben revisarse cuando finalice el plazo convenido del contrato colectivo, o a falta de este plazo, cada DOS AÑOS y solicitar dicha revisión hasta 60 días antes de cumplido dicho tiempo

No obstante, la firma del Noveno Contrato Colectivo que debía ser suscrito en Enero de 2013 no sucedió, más bien al momento de la renuncia del señor Willmington Bravo, se encontraba en trámite la suscripción del Noveno Contrato Colectivo, instrumento que fue suscrito y legalizado el 27 de Septiembre de 2013. Dicho esto, cabe destacar el punto fundamental del citado contrato, siendo este que en la cláusula décima se estableció el reconocimiento de la retroactividad de los beneficios tanto económicos como sociales, con vigencia desde el 1 de Enero de 2013, fecha en la cual el ex – trabajador del GAD Provincial de Manabí aún era obrero de dicha entidad.

Por este motivo, el señor Willmington Arquimides Bravo Cedeño, interpone una demanda laboral el día 16 de Diciembre de 2013, en contra del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí, en las personas del Ingeniero Mariano Nicanor Zambrano Segovia y Abogado Yandri Felipe Mantuano Zambrano, en sus calidades de Prefecto y Procurador Sindico de la entidad demandada, respectivamente.

Previo a exponer el contenido de la demanda planteada por el actor, vale acotar un hecho que sucedió antes de la tramitación del proceso en su primera instancia

dentro de la Unidad Judicial Laboral de Portoviejo, el cual llega a ser tan relevante para entender y evidenciar la clara vulneración a los principios y derechos constitucionales en favor de los trabajadores, aun mas, por la contradicción que existirá en el presente caso por parte de los administradores de justicia.

El 30 de Octubre del año 2013, se suscribió un acta de finiquito de reliquidación de haberes entre el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí y el señor Willmington Arquimides Bravo Cedeño ante el Ministerio de Relaciones Laborales, dentro de la cual se hace constar que se reliquidaron unos valores adicionales en favor del señor Willmington Bravo, correspondiente a la jubilación patronal reconocida así en el Noveno Contrato Colectivo, ya que el mismo ya se había suscrito y legalizado para esta fecha, valor que ascendía a la cantidad de \$10.918,00/100 (Diez mil novecientos dieciocho con 00/100 Dólares de los Estados Unidos de Norteamérica), monto que era la diferencia entre el beneficio estipulado en el Octavo Contrato Colectivo con el que fue liquidado en primer momento, y el Noveno Contrato Colectivo.

He aquí donde se puede evidenciar la primera contradicción del GAD Provincial de Manabí, ya que, si sostienen que el señor Willmington Bravo Cedeño no tiene derecho a los beneficios estipulados en el Noveno Contrato Colectivo, no habría razón coherente alguna para suscribir un acta de finiquito de reliquidación de valores, y reconocerle así la diferencia entre el monto percibido el 11 de Marzo de 2013 y aquel que le correspondería en virtud del nuevo documento contractual.

Ahora bien, abarcando lo contenido en la demanda planteada, manifiesta haber sido liquidado de forma ilegal, ya que le fueron cancelados los beneficios del Octavo Contrato Colectivo, y no así los del Noveno Contrato Colectivo, suscrito y legalizado el 27 de Septiembre de 2013, pero que se reconoció y otorgó el efecto retroactivo con vigencia desde el 1 de Enero de 2013, fecha en la cual aún era trabajador de la entidad demandada, apegado en uno de los principios fundamentales de los derechos de los trabajadores, como el de irrenunciabilidad de derechos del trabajador, considerándose nula toda estipulación que implique una renuncia de derechos.

Reclama el pago de las indemnizaciones estipuladas dentro del Noveno Contrato Colectivo, en lo referente a los artículos 44 y 47 del mencionado instrumento contractual, que establecían una indemnización de siete (7) salarios básicos unificados del trabajador por cada uno de los años de relación laboral sin que esta exceda de 210 salarios básicos, y la concerniente a la diferencia de la bonificación por jubilación patronal de 4 salarios básicos unificados en virtud de cada año de relación laboral, sin que exceda de los 210 salarios, fijando una cuantía de setenta y ocho mil quinientos Dólares Americanos (\$78.500,00).

Se admite a trámite la demanda en el Juzgado Tercero de Trabajo de la Ciudad de Portoviejo y se procedió a la citación de los demandados, y una vez realizadas las mismas, se convocó a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, misma que se llevó a cabo en la fecha y hora señalada y conforme el proceso estipulado.

Sin embargo, en esta no se pudo arribar a una conciliación, ya que el actor no compareció a dicha diligencia y mucho menos su abogado patrocinador, siendo así que toda vez que no se pudo arribar a una conciliación debido a la no comparecencia de la parte actora, corresponde a la parte demandada contestar a la demanda planteada en su contra, misma que el GAD Provincial de Manabí la fundamenta alegando diversas excepciones, entre las cuales se encuentran las siguientes:

a) Falta de Competencia del Juzgador.

Esta excepción la plantea manifestando que el presente conflicto debía llevarse ante un centro de Arbitraje y Mediación, de conformidad a lo establecido en la Ley que regula dicha actividad.

b) Negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y derecho.

Dicha excepción es la común a todos los procesos en las que la parte demandada no reconoce haber cometido algo ilegal, o en efecto no lo ha hecho, ya que consiste en el simple hecho de negar todo lo manifestado por la parte actora dentro de la demanda, sin que esto implique comprometerse a probar algo dentro del juicio.

c) Falta de derecho del actor para proponer la demanda.

Alegada debido a que según el GAD Provincial de Manabí, los valores que le correspondían recibir al Actor de la presente causa, fueron satisfechos íntegramente en

la liquidación respectiva realizada y suscrita ante la Inspectoría Provincial de Trabajo de Manabí.

d) Improcedencia de la acción.

Respecto a la presente causal, la plantean en virtud de alegar que el Actor fue liquidado legalmente y que la relación laboral concluyó legalmente, razón por la cual no existe razón alguna para entablar la demanda en contra de la entidad que representan los demandados.

e) Falsedad de la demanda.

Como su nombre mismo la define, manifiestan que los hechos alegados en la demanda por la parte actora carecen de realidad y por tanto son totalmente falsos.

Por su lado, la Procuraduría General del Estado realiza su contestación a la demanda con sus excepciones alegando lo siguiente:

La negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y derecho; improcedencia de la acción; falta de derecho del actor para demandar al GAD Provincial de Manabí y el no allanamiento a la omisión de solemnidades sustanciales que existan o puedan existir dentro del juicio en todas sus instancias.

Posterior a las contestaciones realizadas, y una vez que la litis se encuentra trabada, las partes procesales formulan sus pruebas y se convoca a la audiencia

respectiva para resolver la causa, fijándose como fecha el día 26 de Mayo del Año 2014.

Dentro de dicha audiencia, y una vez constatada la presencia de las partes procesales, corresponde al Juez que conoce la causa resolver cada una de las excepciones planteadas por la parte demandada, mismas que desecha en su totalidad, ya que manifiesta que no se ha omitido solemnidad sustancial alguna para llevar a cabo el proceso, no habiéndose producido alguna violación que pueda afectar o nulificar el mismo

Respecto a la excepción de falta de competencia del Juzgador, manifiesta que si bien es cierto dentro del acta de finiquito consta que el trabajador renuncia a toda acción legal que pueda derivar en el presente o futuro, y en caso de controversias se someterán a los Centros de Arbitraje y Mediación, esto no impide que el trabajador pueda ejercer acciones legales tendientes a que se le reconozcan sus derechos por la vía judicial directamente.

Dicha argumentación hecha por la parte demandada, carece de todo fundamento y sustento lógico en Derecho, ya que como se ha manifestado previamente, la mencionada renuncia a plantear acciones legales derivadas de una relación laboral, se encuentra expresamente prohibido en el Ecuador, en virtud del principio de Irrenunciabilidad de derechos en favor de los trabajadores así reconocido en la Constitución de la República, así como en el Código del Trabajo.

Conforme se desarrolla la Audiencia y dentro de las fases respectivas, corresponde la de prueba y alegatos, misma que a criterio del Juez que conoció la causa, le corresponde probar a la parte actora los hechos alegados en la demanda, y no así a la parte demandada, ya que la misma expresó únicamente la negativa pura y simple a los fundamentos de hecho y derecho y en virtud de dicha alegación, no le corresponde la carga de la prueba.

Siendo así, que, para la Juzgadora, la relación laboral se halla probada en autos y no es materia de discusión, por lo que centran el desarrollo de la audiencia definitiva en comprobar si le corresponde o no al actor recibir las indemnizaciones por los beneficios contemplados en el Noveno Contrato Colectivo, o los del Octavo Contrato Colectivo conforme fue liquidado en Marzo de 2013.

Para esto, se le concede la palabra a la parte actora con la finalidad que exponga sus argumentos y esgrima sus razones fundamentadas en derecho para llevar al convencimiento al Juez de que le corresponda recibir los beneficios del Noveno Contrato Colectivo en base a las indemnizaciones reclamadas, lo que realiza alegando que si bien es cierto su relación laboral concluyó por desahucio el 28 de Febrero de 2013, fecha en la cual estaba vigente el Octavo Contrato Colectivo, dentro del Noveno Contrato suscrito con posterioridad, esto es el 27 de Septiembre de 2013, se estipuló una cláusula de RETROACTIVIDAD, misma que le otorgaba vigencia desde el 1 de Enero de 2013, por lo que le correspondería que se le reliquiden los valores cancelados previamente.

Lo antes manifestado lo fundamenta en Derecho amparado en los artículos 6 del Código Civil, 11 y 326 de la Constitución de la República del Ecuador, 4,7 y 244 del Código del Trabajo; y, 10 y 44 del Noveno Contrato Colectivo.

Por su lado, la parte demandada replica dichos argumentos alegando que el Acta de Finiquito en la cual se liquidó al señor Willmington Arquimides Bravo Cedeño, se realizó en legal y debida forma, reconociéndole los valores que le correspondían recibir y sin omitir ningún rubro, ya que a la fecha en la cual el ex – trabajador presentó su renuncia por desahucio, se encontraba vigente el Octavo Contrato Colectivo, mientras que el Noveno instrumento jurídico fue recién suscrito y legalizado meses posteriores, esto es el 27 de Septiembre de 2013, cuando ya no existía una relación laboral entre la entidad que representa y el señor demandante, razón por la cual consideran que no debe proceder la demanda y no le corresponde una reliquidación de valores.

Ahora bien, le corresponde al juzgador emitir su sentencia en base a lo practicado dentro de la audiencia de juzgamiento, para lo cual, dicha autoridad motiva su sentencia alegando que si bien es cierto, se demostró la relación laboral existente entre el señor Willmington Arquimides Bravo Cedeño y el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí, la misma se dio por concluida el 28 de Febrero de 2013, conforme consta en el acta de finiquito suscrita el 11 de Marzo de 2013, mientras que el Noveno Contrato Colectivo fue suscrito y legalizado recién el 27 de Septiembre de 2013, esto quiere decir que ocurrió posterior a la renuncia del trabajador, siendo más exactos seis (6) meses y veintinueve (29) días después.

Así mismo, aduce que, a la fecha de la celebración del Noveno Contrato Colectivo, dicho instrumento jurídico amparaba de forma retroactiva únicamente a los trabajadores que ostentaban dicha calidad al momento de la suscripción del contrato que entra en vigencia.

Sin duda alguna, motivaciones hecha por la juzgadora de la Unidad Judicial de lo laboral de Portoviejo visiblemente contrarias a Derecho y que atentan con los principios y derechos constitucionales en favor de los trabajadores, ya que en su propia decisión reconoce la vigencia del Noveno Contrato Colectivo desde el 1 de Enero, fecha en la cual el actor de la causa aún era trabajador del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí, y le otorga el carácter retroactivo a los beneficios estipulados dentro del mencionado instrumento contractual, razón por la cual evidentemente le correspondería recibir las indemnizaciones establecidas en el Noveno Contrato Colectivo, en virtud de la intangibilidad e inalienabilidad de sus derechos laborales, y aún más, el principio constitucional de irrenunciabilidad de derechos.

Por los motivos previamente expuestos, la jueza de primera instancia desecha en su totalidad la pretensión alegada por el señor Willmington Cedeño, y resuelve declarar sin lugar la demanda, aceptando la excepción propuesta por el GAD Provincial de Manabí y la PGE, respecto a considerar que es improcedente la acción planteada por la parte Actora.

No conforme con la decisión del juzgador, la parte actora interpone recurso de aclaración y/o ampliación con fecha 13 de Octubre de 2016, recurriendo la sentencia

notificada el 12 de Octubre de 2016, argumentando en su escrito que la misma es oscura y ambigua, ya que por un lado, la autoridad que la emite reconoce la vigencia del Noveno Contrato Colectivo desde el 1 de Enero de 2013, fecha en la cual el señor actor aún era trabajador del GAD Provincial de Manabí, y por otro lado declaró sin lugar la demanda aduciendo que los beneficios estipulados en dicho contrato, no le correspondían recibir al trabajador, ya que a la fecha de la suscripción del mismo, es decir, el 27 de Septiembre de 2013, no poseía tal calidad.

La jueza conoce del recurso interpuesto, y contesta el mismo de una forma aún menos clara y pretendiendo desconocer la pregunta planteada por el recurrente, respecto a si el Contrato Colectivo regía o no a partir del 1 de Enero de 2013, como ella misma lo emitió en su resolución, alegando que su sentencia es clara al manifestar que dicho instrumento jurídico contractual fue legalizado y suscrito en Septiembre de 2013, siendo así que a tal fecha el señor Willmington Bravo, ya no ostentaba la calidad de trabajador, razón por la cual no le corresponde legalmente recibir los beneficios establecidos en el Noveno Contrato Colectivo.

Fundamentación hecha por la juzgadora que a simple vista se puede evidenciar no está apegada en Derecho, en virtud que el recurso interpuesto era en relación a una aclaración respecto a la vigencia del noveno contrato colectivo, mas no a que emita auto respondiendo la fecha en la cual fue suscrito dicho contrato, puesto que, si respondía textualmente al recurso planteado, estaría en una clara y manifiesta contradicción en su decisión.

Ante esto, y al no estar de acuerdo con la resolución emitida, el Actor interpone recurso de apelación de la sentencia y del auto de aclaración y/o ampliación emitido por la jueza, argumentando su escrito en la evidente contradicción en la que ha incurrido la juzgadora, ya que reconoce la vigencia del Noveno Contrato Colectivo desde el 1 de Enero de 2013; sin embargo decide no otorgarle los beneficios estipulados en dicho instrumento jurídico, en virtud de que a la fecha de legalización del mismo, es decir, Septiembre del 2013, ya no constaba como trabajador perteneciente al GAD Provincial de Manabí.

Una vez que el recurso de apelación es presentado y admitido a trámite, se remite el proceso a la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí con sede en Portoviejo, lugar en donde los jueces que integran dicha Sala y que avocaron conocimiento de todo el juicio en virtud del sorteo de ley, les corresponde resolver respecto al recurso planteado.

Siendo así, que le concierne a los administradores de justicia de la Sala de lo laboral determinar si la juzgadora de primera instancia ha emitido una sentencia infundada en derecho y si corresponde o no, revocar la misma, ya sea parcial o totalmente, o bien sea ratificarla.

Centran su debate en analizar respecto a la situación jurídica del recurrente señor Willmington Arquimides Bravo Cedeño, si tiene o no derecho a recibir los beneficios estipulados en el Noveno Contrato Colectivo, o bien únicamente conforme al cual fue liquidado, es decir, el Octavo Contrato Colectivo.

Para lo cual, los jueces que integran la sala que conoce del recurso, deciden hacer un estudio integro de todo el juicio, desde las primeras actuaciones procesales, hasta las que les corresponde resolver a ellos, siendo así que en efecto, consideran que la relación laboral entre las partes no debe ser objeto de discusión, ya que se encuentra legítimamente probada, y además de eso, reconocida por la entidad demandada.

De igual manera, el tiempo transcurrido durante la relación laboral tampoco es materia de la litis, ya que consta expresamente demostrada tanto en autos, como en las declaraciones hechas por la parte actora, así como por la parte demandada, por lo que continúan con el desarrollo de la audiencia de apelación para entrar a debatir respecto a la vigencia del Noveno Contrato Colectivo, y si el señor Willmington Bravo se encuentra o no, amparado por dicho instrumento contractual y así gozar de los beneficios estipulados dentro del mismo.

Dicho esto, los jueces que integraron el Tribunal que conoció del presente recurso en la Sala de lo Laboral de Portoviejo, analizan las pruebas aportadas por la parte actora, siendo estas el acta de finiquito suscrita el 11 de Marzo de 2013 entre el señor recurrente y la entidad demandada, el acta de reliquidación de haberes celebrada el 30 de Octubre de 2013, y el Noveno Contrato Colectivo suscrito y legalizado el 27 de Septiembre de 2013 entre el Comité Central de Trabajadores y el GAD Provincial de Manabí.

Desglosando cada una de las pruebas antes mencionada y haciendo el análisis respectivo a las mismas, consideran que a la fecha en la cual el actor interpuso el trámite de desahucio y se retiró voluntariamente del Gobierno Autónomo

Descentralizado Provincial de Manabí, esto es el 28 de Febrero de 2013, se encontraba vigente el Octavo Contrato Colectivo, mientras que el Noveno Contrato Colectivo estaba en trámite de suscripción, habiéndose legalizado y suscrito el 27 de Septiembre de 2013, es decir, seis (6) meses y veintinueve (29) días posterior a la fecha de culminación de las relaciones laborales.

Por otro lado, el Noveno Contrato Colectivo, si bien es cierto fue suscrito y legalizado el 27 de Septiembre de 2013, contiene dentro de su Artículo décimo, una cláusula de Retroactividad, la cual le otorga vigencia a partir del 1 de Enero de 2013, y que los beneficios establecidos en el mencionado instrumento contractual, regirían desde aquella fecha.

Lo expuesto previamente, es claramente reconocido por los jueces de la Sala de lo Laboral, alegando que en efecto el Noveno Contrato Colectivo contenía una cláusula que retrotraía los beneficios estipulados dentro del mismo y su vigencia al 1 de Enero de 2013, fecha en la cual el señor Willmington Arquimides Bravo Cedeño, aún era trabajador del GAD Provincial de Manabí.

Sin embargo, los administradores de justicia que conocieron del recurso interpuesto deciden ampararse en que a la fecha de la suscripción y legalización del Noveno Contrato Colectivo, es decir, el 27 de Septiembre de 2013, el señor Willmington Bravo ya no ostentaba la calidad de trabajador para el GAD Provincial de Manabí, ya que la relación laboral había concluido el 28 de Febrero de 2013, desconociendo evidente lo reconocido por ellos mismos, respecto a la cláusula de

retroactividad del mencionado instrumento contractual, misma que le otorgaba vigencia desde el 1 de Enero de 2013.

Razón por la cual, los jueces de forma unánime resuelven en su sentencia desechar el Recurso de Apelación interpuesto por el señor Willmington Arquimides Bravo Cedeño y ratificar la sentencia emitida por la jueza de la Unidad Judicial de lo Laboral de Portoviejo, en la que se declaró sin lugar la demanda, acogiéndose a todo lo manifestado por dicha administradora de justicia y exponiendo ciertas fundamentaciones hechas por los jueces que integraron el tribunal de la Sala de lo laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí.

Fundamentación hecha por los jueces integrantes del tribunal que se puede apreciar visiblemente es contraria a derecho, en virtud de vulnerarse los principios y derechos reconocidos en la Constitución de la República y en el Código del Trabajo en favor de los trabajadores, al no reconocerse el efecto retroactivo del Noveno Contrato Colectivo, significando una transgresión a la irrenunciabilidad, intangibilidad e inalienabilidad de los derechos del señor recurrente.

Siendo así que, no conforme una vez más con la sentencia emitida por parte de los administradores de justicia de la Corte Provincial de Justicia, el actor de la causa señor Willmington Bravo Cedeño interpone una vez más un recurso de aclaración y/o ampliación de esta sentencia dictaminada por los jueces de la Sala de lo laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí el 11 de Octubre de 2017 ante la mencionada Sala dentro del término legal dispuesto para recurrir dichas resoluciones, habiendo sido presentado el 16 de Octubre del mismo año, por lo cual es admitido a trámite para

ser resuelto, haciendo énfasis en preguntar respecto a si el Noveno Contrato Colectivo suscrito y legalizado el 27 de Septiembre de 2013, tenía vigencia a partir del 1 de Enero de 2013, con su efecto retroactivo de los beneficios estipulados dentro del mismo, como lo manifiestan en su sentencia y que no los están reconociendo en favor del señor actor.

Conociendo de dicho recurso, los jueces que integraron el tribunal que emitió la sentencia recurrida, para resolverlo, alegan que este mecanismo judicial de ampliación y/o aclaración de una decisión judicial procede cuando una sentencia es oscura o ambigua, hechos que a su criterio no se adecuan dentro del presente caso analizado, pues consideran que ha sido expedida conforme a derecho y se adecuó íntegramente a todos los puntos debatidos, motivo por el cual manifiestan que no procede la reclamación interpuesta y no contestan a la pregunta planteada por la parte actora.

Sin duda alguna, una postura evidentemente evasiva, adoptando casi el mismo criterio de la jueza de primera instancia, ya que deciden no contestar a la pregunta planteada por el recurrente, sabiendo que, si lo hicieren, estarían incurriendo en una clara contradicción en su decisión judicial, la cual es contraria a derecho y que han preferido acogerse al injusto derecho que tienen de no resolver adecuadamente el recurso.

Razón por la cual, el señor Willmington Arquimides Bravo Cedeño, decide interponer recurso extraordinario de casación de la sentencia y del auto resolutivo respecto al recurso de aclaración y/o ampliación presentado previamente, ante la Sala

de lo laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí en el término legal previsto para la presentación del mismo.

Es importante mencionar y recordar que este recurso extraordinario de casación es la última instancia en la vía judicial que tiene la parte interesada o afectada para hacer valer sus derechos y atacar decisiones judiciales que consideren afecta y vulnera sus intereses legítimos, amparado en las causales previstas para la procedencia del mencionado recurso.

Dicho esto, fundamenta su recurso en tres de las cinco causales bajo los cuales procede la casación, alegando el actor que la Sala de lo laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí ha incurrido en una clara y evidente falta de aplicación de normas de derecho, siendo estos los numerales 5 y 6 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador y numerales 2, 3 y 13 del artículo 326 de nuestra Carta Magna; artículo 6 del Código Civil Ecuatoriano; artículos 4,7 y 244 del Código del Trabajo y artículos 10 y 44 del Noveno Contrato Colectivo, y así mismo de precedentes jurisprudenciales obligatorios.

Sin lugar a duda, causal alegada por el recurrente acertadamente apegada a Derecho, ya que se ha evidenciado como la Sala de lo laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí ha vulnerado los artículos citados previamente, en cuanto a los principios y derechos reconocidos constitucional y laboralmente en favor de los trabajadores, de igual manera el plazo que le otorga nuestra legislación civil para la entrada en vigencia de una ley, el cual estipula que puede designarse un plazo especial para su vigencia, sea en lo previo o lo posterior de la promulgación de una

determinada ley, como lo fue en este caso dentro del Noveno Contrato Colectivo, recordando que todo contrato es ley para las partes, y por último desconociendo los beneficios estipulados en dicho instrumento jurídico así como el efecto retroactivo establecido en el mismo.

Otra de las causales alegadas es la referente a cuando en una sentencia, se ha omitido dentro de ella resolver respecto a los puntos esenciales pedidos o alegados por las partes.

Alegación hecha por el actor correctamente, puesto que, en el presente caso, se ha claramente omitido resolver en cuanto a los beneficios establecidos en el Noveno Contrato Colectivo que regía las relaciones laborales entre el actor y la entidad demandada, ya que se le otorgó vigencia desde el 1 de Enero de 2013, y no se le han reconocido las indemnizaciones previstas dentro del mismo en favor del señor Willmington Bravo.

Por último, alega la causal referente a cuando dentro de la sentencia se hayan adoptado decisiones contradictorias o incompatibles, siendo una vez más acertada la alegación realizada por el recurrente, pues ciertamente los jueces quienes integraron el tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Manabí y de igual manera la Unidad Judicial de lo laboral de Portoviejo, se contradicen evidentemente al reconocer por un lado la vigencia del Noveno Contrato Colectivo desde el 1 de Enero de 2013 y el acta de reliquidación de haberes suscrita el 30 de Octubre de 2013 entre el señor Willmington Bravo y el GAD Provincial de Manabí, otorgándole un beneficio del mencionado instrumento contractual, y por otro lado manifiestan que no le

corresponden las indemnizaciones del Noveno Contrato Colectivo ya que a la fecha de la suscripción y legalización del mismo, es decir, el 27 de Septiembre de 2013, ya no ostentaba la calidad de trabajador.

Dicho esto, y al haber sido interpuesto legalmente el recurso extraordinario de casación, es admitido a trámite en la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, siendo esta la competente para conocer y resolver respecto a los recursos de casación en el Ecuador, por todas las causales mencionadas previamente y que fueron alegadas por el actor

Habiéndose realizado el sorteo de ley respectivo, los jueces que integraron el tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, conocen del presente recurso de casación y de las causales alegadas por el señor Willmington Arquimides Bravo Cedeño y convocan a la audiencia respectiva para resolver dicho recurso.

Vale acotar que como se tiene conocimiento, al momento de presentar un recurso de casación y para resolver el mismo, no cabe la incorporación de nuevas pruebas y tampoco una nueva valoración de las ya aportadas con anterioridad, sino que se limitará únicamente a resolver respecto a las causales establecidas para la procedencia del mismo, las cuales son referentes estrictamente siempre en cuanto a Derecho.

Siendo así, los jueces miembros del Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia en el cual recayó el recurso de casación,

proceden en la audiencia llevada a cabo a analizar si cada una de las causales alegadas por el recurrente, o alguna de ellas, se adecúa a la sentencia venida en grado para así casar la misma, o bien ratificarla total o parcialmente.

Con lo manifestado, y haciendo el análisis respectivo y detenido en cada una de las causales expuestas en el recurso extraordinario de casación interpuesto por el actor, se detienen en la primer causal, respecto a la falta de aplicación de normas de derecho, y, los jueces de la Corte Nacional de Justicia, revisan y analizan la sentencia emitida por la Sala de lo laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, y alegan que en dicha sentencia, los jueces que integraron la Sala no incurrieron en una falta de aplicación de ninguna de las normas mencionadas por el recurrente, en virtud que al momento de la suscripción y legalización del Noveno Contrato Colectivo, el señor Willmington Bravo Cedeño ya no era trabajador del GAD Provincial de Manabí y por tanto no le correspondía los beneficios estipulados dentro del mencionado instrumento contractual, desconociendo evidentemente la cláusula de retroactividad del Noveno Contrato Colectivo que le otorgaba vigencia desde el 1 de Enero de 2013, y manifiestan que dicha causal invocada carece de sustento lógico.

Sin embargo, constituye una fundamentación claramente vacía en Derecho, ya que se centran únicamente en manifestar la fecha de suscripción del Noveno Contrato Colectivo, sin tomar en cuenta el efecto retroactivo que contenía dicho contrato, conforme lo estipula el artículo 6 del Código Civil y el artículo 10 del mencionado instrumento jurídico.

Respecto a la segunda causal invocada, siendo la referente a la omisión de resolver sobre algo pedido en la demanda, como lo es la indemnización prevista en el artículo 44 del Noveno Contrato Colectivo, alegan que no se ha omitido resolver nada en Derecho, y que la sentencia emitida por los jueces de la Sala de lo Laboral de Manabí ha cumplido y abarcado todos los puntos en debate, por lo tanto no hay lugar a atacar esta decisión judicial mediante dicha causal, puesto que el mencionado contrato no amparaba al señor actor.

Motivación una vez más visiblemente vacía, ya que en la sentencia recurrida si se ha omitido en resolver sobre la indemnización reclamada respecto al Noveno Contrato Colectivo, esto en virtud del efecto retroactivo de dicho instrumento contractual, al otorgarle vigencia a partir del 1 de Enero de 2013, fecha en la cual el recurrente aun ostentaba la calidad de trabajador.

Por último, en lo referente a la tercer causal invocada, es decir, la contradicción o incompatibilidad de la sentencia emitida por los jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, manifiestan que tal fundamentación carece de sustento jurídico y lógico, ya que la sentencia recurrida es clara y compatible en cuanto a que según su criterio, no se le ha reconocido ningún beneficio del Noveno Contrato Colectivo al señor Willmington Bravo, por lo que desechan igualmente la mencionada causal.

Sin duda alguna, otra fundamentación a simple vista errónea, puesto que efectivamente si se ha incurrido en una contradicción no solo por los jueces de la Sala de lo Laboral de Manabí, inclusivamente por la jueza de la Unidad Judicial de lo

Laboral de Portoviejo, ya que por un lado manifiestan reconocer la vigencia del Noveno Contrato Colectivo desde el 1 de Enero de 2013, recalcando que le dan valor probatorio al acta de reliquidación suscrita el 30 de Octubre de 2013, en la cual el GAD Provincial de Manabí le otorga un beneficio del mencionado contrato colectivo al señor Willmington Bravo Cedeño, y por otro lado desconocen dicha vigencia para el pago de las otras indemnizaciones alegando que a la fecha de la suscripción del mismo, el recurrente ya no era trabajador.

Por lo expuesto, los jueces de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, desestiman todas las causales invocadas aduciendo que carecen de sustento lógico y en derecho, y por tanto resuelven desechar el recurso de casación interpuesto y por lo tanto “NO CASAN” la sentencia venida en grado, ratificándola en todas sus partes.

Decisiones claramente contrarias a Derecho, y que deben ser motivo de estudio, razón por la cual se procederá a desarrollar un integro análisis de las tres (3) sentencias judiciales mencionadas previamente.

## **2.2 Análisis de las Sentencias.**

Previo a analizar detenidamente cada una de las sentencias emitidas tanto por la Unidad Judicial de lo Laboral de Portoviejo, la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí y por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, cabe destacar y mencionar que las mismas, contienen esencialmente en común las argumentaciones y razonamientos errados, ya que todos

los jueces que conocieron del proceso reconocen la vigencia del Noveno Contrato Colectivo desde el 1 de Enero de 2013, sin embargo, no le otorgan dicho carácter retroactivo para reconocerle los beneficios estipulados en dicho instrumento contractual a favor del señor Willmington Arquímides Bravo Cedeño, lo cual significa una fuerte y clara vulneración tanto a la seguridad jurídica, a los principios constitucionales y laborales reconocidos en el Ecuador en favor de los trabajadores, y las normas de derecho establecidas en nuestra legislación civil.

Así mismo, la falta de aplicación de los precedentes jurisprudenciales obligatorios que existen en el Ecuador, los cuales han sido citados previamente, y que, en dichos precedentes, en casos similares, se ha reconocido la retroactividad de un Contrato Colectivo para otorgarle así los beneficios a los trabajadores, los cuales serán abarcados más ampliamente en líneas posteriores.

Dicho esto, y siguiendo el orden lógico y respectivo, corresponde analizar la sentencia de primera instancia, siendo esta la emitida por la Unidad Judicial de lo laboral de Portoviejo, en la cual, la juzgadora que conoció la demanda y trabó la litis, resolvió desechar y por ende declarar sin lugar la demanda, al manifestar que el Noveno Contrato Colectivo no amparaba al señor Willmington Arquimides Bravo Cedeño, en virtud que dicho instrumento contractual fue suscrito y legalizado el 27 de Septiembre de 2013, mientras que el actor de la causa, se retiró del trabajo el 28 de Febrero de 2013, significando, seis meses y veintinueve días previo a la legalización del mismo.

Sin embargo, la misma jueza de primera instancia, en su sentencia, reconoce la cláusula de retroactividad establecida en el artículo 10 del Noveno Contrato Colectivo y que le otorgaba vigencia a partir del 1 de enero de 2013, con lo que está incurriendo en una evidente contradicción, pues en esa fecha, el actor aún ostentaba la calidad de trabajador del GAD Provincial de Manabí.

Razón por la cual, se desprende que dicha sentencia vulnera los principios y derechos constitucionales de irrenunciabilidad, intangibilidad e inalienabilidad de derechos en favor de los trabajadores, puesto que se está desconociendo la retroactividad que prescribe el Código Civil Ecuatoriano, en cuanto a la designación de un plazo especial para la entrada en vigencia de una ley, sabiendo que un contrato constituye ley para las partes, y al ser así, el señor Willmington Arquimides Bravo Cedeño, el 1 de Enero de 2013, aun constaba como trabajador del GAD Provincial de Manabí, por lo cual, le correspondía su derecho a recibir las indemnizaciones previstas en el Noveno Contrato Colectivo.

No obstante, tales derechos están siendo alienados, restringidos, privados y revocados a su titular el señor Willmington Arquimides Bravo Cedeño, siendo en este caso el actor de la presente causa, al no otorgarle los beneficios estipulados en el contrato colectivo materia del presente estudio de caso, sabiendo que los derechos de los trabajadores son adquiridos fruto de una ardua lucha, de asumir obligaciones que tienen que cumplir y respetar como trabajadores, y que en este caso, la entidad empleadora no está retribuyéndole dicho esfuerzo, y aun mucho menos la jueza de primer instancia, como administradora de justicia de un Estado que manifiesta y se

regocija de ser “protector” de las clases más desprotegidas, como lo es en este caso el trabajador para con el empleador.

De igual manera, la evidente vulneración del tan llamativo principio In Dubio Pro Operario, el cual supone una aplicación de la norma más favorable al trabajador cuando exista duda en cuanto a las disposiciones legales vigentes, lo cual se puede observar que no sucedió en el presente caso, siendo al contrario, aplicando la más favorable al empleador.

Respecto a la sentencia de segunda instancia, emitida por los jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, no hay mayores hechos o alegatos nuevos por acotar, puesto que mantienen y manifiestan un criterio uniforme al de la jueza de primera instancia, lo cual se ha expresado en líneas anteriores que esta sentencia de igual manera vulnera los principios y derechos constitucionales y laborales de irrenunciabilidad, intangibilidad e inalienabilidad de derechos en favor de los trabajadores, al no otorgarle los beneficios del Noveno Contrato Colectivo al señor Willmington Arquimides Bravo Cedeño.

Ahora bien, en cuanto a la sentencia emitida por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, si cabe hacer un análisis detenido de cada una de las alegaciones por las cuales rechaza las causales expresadas por el actor en su recurso de casación, ya que lo manifestado por los jueces que integraban el Tribunal que conoció del recurso, carece de motivación lógica y en Derecho, en virtud de una contradicción en los propias fundamentaciones que alegan al emitir su sentencia sin una coherencia en lo manifestado, y así mismo, no motivan su resolución

adecuadamente en Derecho, por razones de como se ha expresado en líneas previas, si reconocieren ciertas normas aplicables, estarían incurriendo en una errónea interpretación del Derecho así como una manifiesta contradicción y choque de dichas normas.

Dicho esto, se ha podido evidenciar que efectivamente ha existido una falta de aplicación de normas de derecho, para lo cual es necesario hacer un orden estructural de las mismas, en primer lugar el artículo 6 del Código Civil, el cual establece en segundo inciso que se puede designar un plazo especial para la entrada en vigencia de la Ley, siendo en este caso, el designado con efecto retroactivo al 1 de Enero de 2013.

Una vez reconocido esto, es evidente que al haber entrado en vigencia en aquella fecha el Noveno Contrato Colectivo, el señor Willmington Bravo debe tener derecho a los beneficios estipulados dentro del mismo, en virtud de que aún era trabajador del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí, lo cual deriva en la falta de aplicación de las demás normas de derecho alegadas, siendo estas los principios y derechos reconocidos tanto en la Constitución de la República del Ecuador, como en el Código del Trabajo en favor de los trabajadores, y las indemnizaciones previstas en el Noveno Contrato Colectivo, así como su fecha de entrada en vigencia.

Con lo expuesto anteriormente, es visible que de igual manera se ha incurrido en una omisión de resolver sobre algo pedido en las pretensiones del demandante, ya que al tener vigencia desde el 1 de Enero de 2013 el Noveno Contrato Colectivo, le

correspondería recibir los beneficios establecidos en dicho instrumento contractual, lo cual no lo han concedido ninguno de los jueces que conocieron del proceso.

Se ha demostrado que efectivamente ha existido una contradicción en las sentencias emitidas tanto por la jueza de la Unidad Judicial de lo Laboral de Portoviejo como por los jueces de la Sala de lo Laboral de Manabí, ya que ambas sentencias reconocen la vigencia del Noveno Contrato Colectivo desde el 1 de Enero de 2013 y aún más, el acta de reliquidación de haberes suscrita el 30 de Octubre de 2013 entre el actor de la causa y el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí, en la cual se le concede un beneficio del citado contrato colectivo, pero al momento de decidir si le corresponde o no las demás indemnizaciones de dicho instrumento jurídico, alegan que el mismo fue suscrito y legalizado el 27 de Septiembre de 2013, fecha en la que el señor Willmington Bravo Cedeño, ya no ostentaba la calidad de trabajador.

Por todo lo expuesto, se manifiesta de igual manera que existió una vulneración a la seguridad jurídica, reconocida así en la Constitución de la República del Ecuador, la cual supone un respeto y estricto cumplimiento de las normas vigentes en un país, lo cual claramente no ha sucedido en el presente caso.

Esto, debido a que se han vulnerado los principios y derechos reconocidos en favor de los trabajadores tanto en nuestra Carta Magna como en el Código de Trabajo vigentes en el Ecuador, de igual forma los plazos de entrada en vigencia de una ley que determina el Código Civil, y aún más, un contrato firmado y suscrito legalmente,

el cual constituye ley para las partes, y no se han cumplido las cláusulas expresamente establecidas en el mismo

Así mismo, cabe destacar que no se han tomado en cuenta fallos jurisprudenciales obligatorios que existen en el Ecuador y que han sido citados en líneas anteriores, los cuales se dieron en casos análogos y que incluso existen FALLOS DE TRIPLE REITERACION, los cuales son de acatamiento obligatorio por parte de las autoridades administradoras de justicia.

Tal es el caso del emitido por la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí y ratificado por la Corte Nacional de Justicia, en el cual la parte demandada es la misma del presente estudio de caso, siendo este el GAD Provincial de Manabí, mientras que el actor era Edmundo Zambrano Bravo, y que dentro de dichas sentencias, se reconoce la retroactividad del Noveno Contrato Colectivo y por tanto los beneficios estipulados dentro del mismo en favor del actor de la causa señor Edmundo Zambrano Bravo, ya que el mencionado señor había culminado sus labores el 31 de Marzo de 2013, y el citado instrumento contractual fue legalizado el 27 de Septiembre de 2013, constituyendo este un caso estrictamente similar ya que se refiere al mismo contrato colectivo materia de juicio en el estudio de caso analizado en el presente trabajo investigativo, y de igual forma en contra de la misma entidad, siendo esta el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí.

Por otro lado, se tienen los fallos de triple reiteración emitidos por la Tercera Sala de lo Laboral y Social de la ex Corte Suprema de Justicia en el año de 1999, en tres casos similares en contra de la misma empresa llamada PREDESUR, por distintos

trabajadores, los cuales habían culminado sus relaciones a finales del año de 1993, fecha en la cual se encontraba vigente el Primer Contrato Colectivo y fueron liquidados en base a dicho instrumento contractual, pero posteriormente fue suscrito y legalizado el Segundo Contrato Colectivo en el año de 1995, y dentro del mismo se estipuló una cláusula de retroactividad al 1 de Enero de 1993, fecha en la cual los señores aun eran trabajadores de la empresa, razón por la cual dicha Sala resolvió concederle los beneficios del Segundo Contrato Colectivo, obligando a la empresa PREDESUR a reliquidar a sus ex trabajadores.

### 3. CONCLUSION

Posterior a la investigación, redacción y análisis del juicio materia de estudio de caso, se ha podido arribar a diversos criterios concluyentes, entre los cuales tenemos que:

Llama la atención que siendo la Constitución de la República la Carta Suprema que por jerarquización debe primar en la vida jurídica de un Estado Constitucional de Derechos, se hayan vulnerado principios y derechos reconocidos en favor de los trabajadores en el presente caso, al no habersele concedido los beneficios del Noveno Contrato Colectivo al actor de la causa.

Lo anteriormente expuesto constituye una Inconstitucionalidad de las sentencias emitidas tanto por la Unidad Judicial Laboral de Portoviejo, la Corte Provincial de Justicia de Manabí y la Corte Nacional de Justicia, en virtud de la transgresión de los principios que rigen la aplicación de derechos y de los principios laborales.

De igual manera, la ineficacia de los administradores de justicia que conocieron del presente juicio, al no respetar o incluso desconocer el ordenamiento jurídico vigente en el Ecuador, al no haber aplicado las normas de derecho apropiadas en el proceso, y hacer caso omiso a la jurisprudencia de carácter obligatorio que existe en el Ecuador en casos análogos, en los cuales se ha reconocido la retroactividad de un Contrato Colectivo suscrito y legalizado en el país.

Así mismo, la vulneración a la seguridad jurídica que se vio reflejada dentro del estudio de investigación, al no haberse respetado las normas de vigentes en el Ecuador, tanto constitucionales, laborales y civiles, y aún más, menospreciando un instrumento jurídico tan sustancial como lo es un contrato colectivo, que es ley para las partes.

Dicho esto, es inadmisibles el perjuicio ocasionado hacia el actor del juicio materia de análisis, ya que además de no reconocérsele los beneficios del instrumento contractual que le correspondía, fue liquidado en una forma ilegal, implicándole una renuncia de sus derechos como trabajador, lo cual contraria al principio de irrenunciabilidad de derechos reconocido no únicamente en el Ecuador, sino que doctrinariamente a nivel mundial.

A este respecto, donde quedaría la supuesta protección de la que gozan los trabajadores en una relación laboral de la cual el Estado Ecuatoriano es garantista de sus derechos, al ser un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, que busca la protección de las clases más desprotegidas históricamente y que siempre se han vulnerado a los principios y derechos que los amparan, lo cual evidentemente no ha sucedido en el presente caso, sino más bien, se ha favorecido a la parte empleadora argumentando fundamentos contrarios a derecho y desconociendo la normativa vigente en el Ecuador.

Vinculado al concepto de que el juez conoce del derecho, en el presente juicio se ha demostrado lo contrario, debido a que los jueces desconocieron o quisieron desconocer lo estipulado en el Código Civil Ecuatoriano respecto a los plazos de

entrada en vigencia de una ley, que puede designarse un plazo especial, como sucedió en el Noveno Contrato Colectivo.

Finalmente, considero que el presente juicio objeto de análisis debe ser puesto en consideración de todo estudiante y futuro profesional del Derecho, para percatarse de los errores que se han cometido en la administración de justicia, y precautelar para que en lo posterior no sigan cometándose estas vulneraciones a principios y derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, así como conocer de los fallos de triple reiteración y demás jurisprudencia que existen en un determinado Estado, para aplicarlo en casos análogos.

## BIBLIOGRAFÍA

- America, S. (s.f.). *¿Qué es un derecho inalienable?* Obtenido de <https://share.america.gov/es/que-es-un-derecho-inalienable/>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial.
- Cabanellas de las cuevas, G. (1965). *Compendio de derecho laboral*. Argentina: Heliasta .
- Carbonell, M. (2013). *www.miguelcarbonell.com*. Obtenido de Robert Alexy, un autor indispensable. : [http://www.miguelcarbonell.com/docencia/Robert\\_Alexy.shtml](http://www.miguelcarbonell.com/docencia/Robert_Alexy.shtml)
- De la Cueva, M. (1943). *Derecho Mexicano del Trabajo*. Mexico DF.
- Diccionario de la Real Academia de la Lengua*. (2014). Madrid: Espasa.
- García, A. (2006). *Temas de derecho Constitucional*. Quito: Editorial Tribunal Constitucional.
- Garrone, J. A. (1993). *Diccionario Jurídico Abeledo- Perrot*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Hernández Márquez, M. (1985). *Tratado elemental de derecho del trabajo*. Mexico.
- Indemnizaciones Laborales , 17731-2016-1510 (Sala Especializada de lo Laboral 15 de Mayo de 2019).
- Lexis Finder. (2005). *Código Civil*. Quito: Registro Oficial.
- Lexis Finder. (2005). *Código del Trabajo*. Quito: Registro Oficial.
- Lexis Finder. (21 de Julio de 2019). *Retroactividad de la Ley*. Obtenido de <http://www.silec.com.ec/Webtools/LexisFinder/Search/HerramientasJuridicas/DiccionarioJuridico.aspx>
- MICCIO, R. (1977). *I diritti di Credito*. Turin: UTET.

- Muñoz, S. (2016). *Diccionario del Español jurídico*. Madrid: Espasa.
- Noveno Contrato Colectivo, 13353-2013-0282 (Unidad Judicial Laboral).
- Plá Rodríguez, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: De Palma.
- Prieto Sanchiz, L. (1992). *Sobre principios y normas. Problemas del razonamiento jurídico*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.
- Reclamaciones Laborales, 333-98 (Tercera Sala de lo Laboral y Social 18 de Enero de 1999).
- Reclamaciones Laborales, 308-98 (Tercera Sala de lo Laboral y Social 18 de Enero de 1999).
- Reclamaciones Laborales, 334-98 (Tercera Sala de lo Laboral y Social 18 de Enero de 1999).
- Saavedra. (1998). *¿Qué es un contrato colectivo?* Obtenido de <https://www.rigobertoparedes.com/es/que-es-un-contrato-colectivo-2>
- Walker Linares, F. (1957). *Nociones Elementales de Derecho del Trabajo*. Santiago de Chile: Nascimento.