



fecha de presentación: 15/03/2026, fecha de aceptación: 02/04/2026, fecha de publicación: 01/05/2026

Henry Paul Aldas-Villacis

E-mail: haldas2@indoamerica.edu.ec

Orcid: <https://orcid.org/0009-0006-0315-7312>

Daniela Fernanda López-Moya

E-mail: danielalopez@uti.edu.ec, danyfer2s@yahoo.es

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6777-2617>

Carrera de Derecho, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas, Universidad Tecnológica Indoamérica. Ambato, Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Aldas-Villacis, H. P., & López-Moya, D. F. (2026). Análisis doctrinal de la figura de estabilidad laboral reforzada de dirigentes sindicales. *Revista Sociedad & Tecnología*, 9(S2), 1332-1349, DOI: <https://doi.org/10.51247/st.v9iS2.509>

==== o ====

Análisis doctrinal de la figura de estabilidad laboral reforzada de dirigentes sindicales.

RESUMEN

El presente estudio analizó la estabilidad laboral reforzada de los dirigentes sindicales, en el marco del derecho colectivo del trabajo, como un mecanismo de protección orientado a prevenir prácticas antisindicales y garantizar la libertad sindical. Esta figura se sustenta en el carácter tuitivo del derecho laboral y se encuentra reconocida tanto en la normativa interna como en instrumentos internacionales de derechos humanos. El objetivo fue examinar su alcance jurídico, límites y nivel de efectividad en el contexto ecuatoriano. Metodológicamente, la investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, con un método dogmático-jurídico, basado en el análisis sistemático de fuentes doctrinales, normativas y jurisprudenciales. Se emplearon técnicas de interpretación jurídica para identificar los elementos estructurales de la institución y su aplicación práctica. Los resultados evidenciaron que la estabilidad laboral reforzada no responde a una protección individual, sino a una garantía de naturaleza colectiva, orientada a preservar el ejercicio de la actividad sindical frente a posibles injerencias del empleador. No obstante, se determinó que su aplicación no es absoluta, ya que se encuentra condicionada a requisitos jurídicos y procesales, tales como la acreditación de la calidad de dirigente, la distinción entre régimen público y privado, y la activación oportuna de mecanismos como la acción de despido ineficaz. Se concluye que la eficacia de esta garantía depende del fortalecimiento normativo, la aplicación del principio de progresividad y la adopción de estándares de control judicial reforzado en decisiones que afecten la libertad sindical.

Palabras clave: Estabilidad laboral reforzada, Dirigentes sindicales, Libertad sindical, Despido ineficaz, Derecho laboral

Doctrinal analysis of the reinforced job security for trade union leaders.

ABSTRACT

This study analyzed the enhanced job security of union leaders, within the framework of collective labor law, as a protective mechanism aimed at preventing anti-union practices and guaranteeing freedom of association. This provision is based on the protective nature of labor law and is recognized in both domestic legislation and international human rights instruments. The objective was to examine its legal scope, limitations, and level of effectiveness in the Ecuadorian context. Methodologically, the research was conducted using a qualitative approach, with a dogmatic-legal method, based on the systematic analysis of doctrinal, regulatory, and jurisprudential sources. Legal interpretation techniques were employed to identify the structural elements of the institution and its practical application. The results showed that enhanced job security does not respond to individual protection, but rather to a collective guarantee, aimed at preserving the exercise of union activity against possible employer interference. However, it was determined that its application is not absolute, as it is conditional upon legal and procedural requirements, such as accreditation of union leader status, the distinction between public and private sector employment, and the timely activation of mechanisms such as the action for unfair dismissal. It is concluded that the effectiveness of this guarantee depends on strengthening regulations, applying the principle of progressivity, and adopting standards of enhanced judicial review in decisions that affect freedom of association.

Keywords: Reinforced Job Stability, Trade Union Leaders, Freedom of Association, Ineffective Dismissal, Labor Law

==== o ====

Análise doutrinária do alargamento da segurança no emprego para dirigentes sindicais

RESUMO

Este estudo analisou o alargamento da segurança no emprego para os dirigentes sindicais, no âmbito do direito coletivo do trabalho, como um mecanismo de proteção destinado a prevenir práticas antissindicais e a garantir a liberdade sindical. Esta disposição baseia-se na natureza protetora do direito do trabalho e é reconhecida tanto na legislação nacional como nos instrumentos internacionais de direitos humanos. O objetivo foi examinar o seu alcance legal, as suas limitações e o seu nível de eficácia no contexto equatoriano. Metodologicamente, a investigação foi conduzida com recurso a uma abordagem qualitativa, com um método dogmático-jurídico, baseado na análise sistemática de fontes doutrinárias, regulamentares e jurisprudenciais. Foram empregues técnicas de interpretação jurídica para identificar os elementos estruturais da instituição e a sua aplicação prática. Os resultados demonstraram que o alargamento da segurança no emprego não responde à proteção individual, mas sim a uma garantia coletiva, destinada a preservar o exercício da atividade sindical contra eventuais interferências do empregador. Contudo, constatou-se que a sua aplicação não é absoluta, estando condicionada a requisitos legais e processuais, como o credenciamento do estatuto de dirigente sindical, a distinção entre emprego no sector público e no privado e a activação atempada de mecanismos como a acção por despedimento injusto. Daqui se conclui que a eficácia desta garantia depende do reforço da regulamentação, da aplicação do princípio da progressividade e da adopção de normas de revisão judicial reforçada nas decisões que afectam a liberdade sindical.

Palavras-chave: Segurança no emprego reforçada, Dirigentes sindicais, Liberdade sindical, Despedimento injusto, Direito do trabalho

INTRODUCCIÓN

Dentro de la rama del Derecho Social, la cual surge para equilibrar relaciones desiguales, consta el Derecho Laboral tendiente a garantizar condiciones de justicia y de equivalencia entre empleadores y trabajadores. Su esencia radica en proteger a la parte más endeble, en este caso al trabajador frente al poder organizativo y directivo del empleador, asegurando condiciones dignas a más del respeto de sus derechos fundamentales. En el contexto actual, marcado por dinámicas laborales cada vez más complejas, esta función protectora adquiere una vigencia renovada, pues las relaciones de trabajo demandan mayores garantías de seguridad y previsibilidad (Franco García, 2019; Zapata Tapia, 2018).

En el caso ecuatoriano, la Constitución de la República del Ecuador (en adelante CRE) refuerza esta visión al reconocer al trabajo como un derecho y un deber social, estableciendo un sistema robusto de principios y garantías destinados a fortalecer la justicia laboral y la progresividad de los derechos. Sobre esta base constitucional se han desarrollado mecanismos que buscan evitar la ruptura arbitraria del vínculo laboral y promover la dignificación del trabajador como sujeto de especial protección (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008).

De este marco se deriva el principio de estabilidad laboral, concebido para impedir desvinculaciones injustificadas (Chuquimamani Layme, 2024). Aunque su aplicación es general para todos los trabajadores, el ordenamiento ecuatoriano reconoce que existen grupos que, por su situación personal o por la naturaleza de sus funciones, requieren una protección singularizada que en este caso es denominada como reforzada. Esta visión responde al entendimiento de que la igualdad formal no siempre basta para evitar situaciones de vulnerabilidad o represalias, por lo que el derecho laboral adopta un enfoque más garantista frente a colectivos expuestos a mayores riesgos, haciendo con ello referencia a la igualdad material (Ferro, 2012; Gutiérrez Gonzales, 2009).

Entre estos grupos se encuentran personas con discapacidad, quienes cuidan a alguien en esa condición, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y, de manera especial los dirigentes sindicales (Condori Gomero, 2024). Estos últimos desempeñan un rol sensible dentro de la organización de los trabajadores, pues su actividad representativa puede generar tensiones con el empleador y, en consecuencia, situarlos en una posición de riesgo. Su afectación no solo repercute en su estabilidad personal, sino también en la salud democrática de las relaciones laborales (Morón Sánchez, 2017).

La propia dinámica laboral demuestra que existe una asimetría evidente entre trabajador y empleador, por lo que figuras como la libertad sindical adquieren un papel determinante (Blancas Bustamante, 2012). Este derecho mantiene un enfoque de índole colectiva, más allá de la relación de carácter individual, donde se orienta a la organización de los trabajadores y a una proyección de negociación y participación activa en la defensa de sus intereses colectivos. Sin embargo, para que la libertad sindical sea efectiva, el cuestionamiento parte de ¿cuál es el alcance de la protección de quienes ejercen funciones de representación.

A pesar de la estructura normativa que respalda estas protecciones, su aplicación práctica aún genera importantes interrogantes. Persisten dudas sobre el resguardo real de las funciones de representación sindical, sobre la identificación y sanción de prácticas antisindicales y sobre los criterios que deben observarse para determinar cuándo una desvinculación está justificada (Delgado, 1996). Estas preocupaciones revelan la necesidad de profundizar en el contenido y la naturaleza jurídica de la estabilidad laboral reforzada, más aún cuando se encuentra estrechamente vinculada con derechos como la protección laboral y la libertad sindical.

Desde este escenario, el presente artículo se propone realizar un análisis doctrinal sobre la estabilidad laboral reforzada de los dirigentes sindicales en el Ecuador. Para ello, se examinarán sus fundamentos constitucionales y legales, su evolución en el tiempo y su efectividad en la práctica.

El estudio busca comprender en qué medida este régimen especial garantiza realmente la protección de la libertad sindical frente a eventuales prácticas antisindicales y cuáles son los

posibles obstáculos normativos y prácticos para su cumplimiento. En este recorrido, se pretende analizar tanto el alcance jurídico de esta estabilidad, apoyándose en la Constitución, el Código de Trabajo y los estándares de la OIT, como los posibles desafíos para su plena eficacia en el entorno laboral ecuatoriano, así como la incidencia dentro del Derecho colectivo de los trabajadores.

Metodología

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, orientado a la comprensión profunda del fenómeno jurídico de la estabilidad laboral reforzada de los dirigentes sindicales en el Ecuador. Este tipo de enfoque permitió analizar la naturaleza, alcance y límites de la figura desde una perspectiva interpretativa, centrada en el estudio de normas, doctrina y jurisprudencia, priorizando la comprensión del sentido y función de las instituciones jurídicas más allá de una medición cuantitativa (Espinoza Freire, 2020a; Espinoza-Freire, 2025a). En este contexto, la investigación cualitativa se constituyó en una herramienta idónea para abordar problemáticas complejas del derecho, al facilitar el análisis crítico de los discursos normativos y su aplicación en la realidad jurídica.

El diseño metodológico adoptado fue de carácter dogmático-jurídico, en tanto se centró en el estudio sistemático del ordenamiento jurídico, con el propósito de interpretar, sistematizar y evaluar las disposiciones normativas relacionadas con la estabilidad laboral reforzada y la libertad sindical. Este enfoque implicó el análisis de fuentes primarias como la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, así como fuentes secundarias provenientes de la doctrina especializada, lo que permitió construir un marco teórico sólido y coherente (Espinoza Freire, 2020b). De esta manera, el estudio se orientó a identificar los fundamentos jurídicos de la figura y su evolución en el contexto del Estado constitucional de derechos y justicia.

Para la recolección de información, se empleó la técnica de revisión documental, sustentada en la búsqueda sistemática de literatura científica en bases de datos académicas reconocidas. Este proceso se realizó mediante el uso de estrategias de búsqueda estructuradas, que incluyeron la selección de palabras clave, criterios de inclusión y exclusión, así como la priorización de fuentes pertinentes y actualizadas, garantizando la calidad y fiabilidad de la información recopilada (Espinoza Freire, 2020c; Espinoza-Freire, 2025b). La depuración del material permitió concentrar el análisis en documentos relevantes para la comprensión del problema investigado, evitando la dispersión teórica y fortaleciendo la consistencia argumentativa.

El análisis de la información se llevó a cabo mediante un enfoque interpretativo y crítico, que permitió examinar la relación entre normas, principios constitucionales y criterios jurisprudenciales. A través de este proceso, se identificaron categorías de análisis como estabilidad laboral, tutela reforzada, libertad sindical, progresividad y debido proceso, las cuales fueron sistematizadas para estructurar el desarrollo del estudio. Este procedimiento facilitó la comprensión de las tensiones existentes entre el reconocimiento normativo de la estabilidad reforzada y su aplicación práctica, permitiendo generar conclusiones fundamentadas desde una perspectiva jurídica integral (Espinoza-Freire, 2025a).

Finalmente, la investigación se desarrolló bajo principios éticos que garantizan la integridad académica, la correcta citación de fuentes y el respeto a la propiedad intelectual. En este sentido, se observó rigurosamente el uso adecuado de referencias bibliográficas y la transparencia en el manejo de la información, en concordancia con los estándares de ética en la investigación científica (Espinoza-Freire, 2022). Este compromiso ético aseguró la validez del estudio y fortaleció su aporte al campo del derecho laboral y constitucional.

DESARROLLO

Fundamentación del Derecho Laboral dentro de la rama del Derecho Social y principios laborales

El derecho al trabajo ha sido reconocido a nivel constitucional como un derecho y a la vez un deber social, otorgándole una concepción amplia y garantista, contemplándolo no solo como una actividad económica, sino como un elemento esencial para la realización personal y la cohesión social. La Constitución ecuatoriana adicionalmente contempla que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa y remuneraciones justas, al margen del modelo de Estado constitucional de derechos y justicia, que coloca a la persona y a sus derechos en el centro de la actuación gubernamental. Desde una perspectiva doctrinal, la constitucionalización del trabajo implica que los derechos laborales adquieren jerarquía constitucional y, por tanto, la protección frente a actos arbitrarios del Estado o de particulares (Obregón Sevillano, 2016).

En tanto, el trabajo se halla regulado dentro del Derecho Laboral, que a su vez integra la rama del Derecho Social, cuya finalidad principal no es normar relaciones entre sujetos formalmente iguales, sino corregir desigualdades reales que se producen en el ámbito del trabajo (Elías, 2013). A diferencia del derecho civil o mercantil, donde prima la autonomía de la voluntad y la igualdad formal de las partes, el derecho laboral parte de una premisa distinta, donde la relación entre empleador y trabajador se desarrolla en un contexto de subordinación jurídica y dependencia económica que coloca al trabajador en una posición estructuralmente desventajosa (Estela Campos, 2019).

Siendo que mientras el empleador posee los medios de producción, la capacidad económica y el poder de dirección, el trabajador aporta su fuerza de trabajo o por aporte intelectual como medio de subsistencia, por lo que esta asimetría justifica la intervención del derecho como instrumento de corrección y equilibrio (Díaz Castañeda, 2017). En Ecuador, esta finalidad compensatoria se expresa de forma clara en el diseño normativo laboral, que establece límites al ejercicio del poder empresarial y otorga garantías específicas a los trabajadores como la regulación de la jornada, el salario digno, la estabilidad, las indemnizaciones por despido y la protección frente a prácticas discriminatorias (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

Desde la doctrina, el Derecho Laboral no busca eliminar la desigualdad, compensarla mediante mecanismos jurídicos que permitan al trabajador ejercer sus derechos en condiciones más justas. En palabras Loyzaga De la Cueva (1992), la compensación de desigualdades constituye la esencia misma del derecho social, pues sin esta intervención correctiva el principio de igualdad formal se convierte en una ficción que favorece al más fuerte. Donde incluso desde el contexto del derecho laboral colectivo se incorporan otros derechos como el de sindicalización, negociación colectiva y la huelga.

Adicionalmente, desde este contexto jurídico, el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008), establece los principios que rigen el derecho al trabajo, los cuales no deben entenderse como simples criterios interpretativos, sino como verdaderas herramientas de protección y garantía de derechos laborales. Entre estos destacan el principio protector o tuitivo, que mantiene una clara finalidad compensatoria de las desigualdades propias de la relación laboral; el principio in dubio pro operario, la irrenunciabilidad de derechos, la intangibilidad de las conquistas laborales y la protección contra el despido arbitrario, este último estrechamente vinculado con la noción de estabilidad laboral.

Estos principios responden a una lógica constitucional garantista, en la que el trabajo es concebido como un eje fundamental del Estado y en la que se reconoce que la relación entre empleador y trabajador se desarrolla en condiciones de desigualdad real. En este sentido, la irrenunciabilidad de derechos laborales impide que el trabajador, incluso de manera voluntaria, pueda desprenderse de garantías mínimas fijadas en el ordenamiento jurídico, mientras que la intangibilidad de las conquistas laborales prohíbe cualquier retroceso injustificado en el nivel de protección alcanzado, reforzando el carácter progresivo del Derecho del Trabajo ecuatoriano (Lupa Yucra y Puma Cheje, 2019; Blancas Bustamante, 2002).

Desde una perspectiva doctrinal, se ha señalado que "el principio de progresividad impone a los Estados la obligación de mejorar efectivamente, en el sentido más amplio posible, las

condiciones de derechos de las personas que se encuentran bajo su jurisdicción” (González Solórzano, 2024, p. 87), lo que evidencia que la protección laboral no solo debe mantenerse, sino avanzar de manera constante hacia mayores niveles de garantía.

En este marco, el principio protector parte del reconocimiento de que el trabajador, por su condición de subordinación jurídica frente al empleador, requiere una tutela especial que permita equilibrar la relación laboral y evitar abusos derivados del poder económico y organizativo de la parte empleadora. La doctrina laboral es coincidente en señalar que esta protección no implica un trato privilegiado injustificado, sino una respuesta jurídica necesaria frente a una desigualdad estructural que, de no ser corregida, vaciaría de contenido los derechos laborales.

Ermida Uriarte (2020) sostiene que el derecho del trabajo nace precisamente para limitar el poder del empleador y garantizar condiciones mínimas de dignidad, estabilidad y seguridad para quien vive de su trabajo. Esta concepción doctrinal encuentra respaldo directo en el artículo 33 de la Constitución ecuatoriana, el cual no se limita a una declaración programática, sino que impone obligaciones concretas al Estado, orientadas a asegurar condiciones de trabajo dignas y justas, así como a garantizar la protección efectiva del empleo.

Desde una mirada práctica, el sentido protector se manifiesta en diversas instituciones del derecho laboral ecuatoriano, tales como la estabilidad en el empleo, la prohibición del despido arbitrario, el derecho a la organización sindical y la negociación colectiva. De manera más intensa, esta protección se proyecta sobre determinados colectivos de trabajadores que, por su situación particular, enfrentan mayores riesgos de vulneración de derechos, como ocurre con los dirigentes sindicales, quienes desempeñan una función representativa esencial dentro de la estructura del derecho colectivo del trabajo.

Asimismo, el principio *in dubio pro operario* cumple una función complementaria dentro del sistema laboral, al establecer que, en caso de duda en la interpretación o aplicación de una norma, debe preferirse aquella que resulte más favorable al trabajador. Este principio refuerza el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo y evita interpretaciones restrictivas que puedan debilitar la protección de los derechos laborales frente a la posición dominante del empleador. Por otra parte, cabe destacar que entre los avances más significativos del Derecho Laboral contemporáneo ha sido su evolución desde una concepción de igualdad formal hacia el material, surgiendo como otro principio, donde la primera de ellas parte de una igualdad generalizada ante la ley; mientras que la igualdad material reconoce que no todos se encuentran en las mismas condiciones y que, por tanto, el trato diferenciado puede ser necesario para alcanzar una justicia real.

Desde esta visión de igualdad material el Estado faculta la adopción de medidas de acción afirmativa para garantizar la igualdad real de las personas y grupos que se encuentren en situación de desigualdad, por lo que, en el ámbito laboral, esta disposición tiene una incidencia directa, pues legitima la adopción de mecanismos de protección reforzada para determinados colectivos de trabajadores.

Desde la doctrina laboral ecuatoriana, se ha sostenido que la igualdad material es un principio transversal que orienta la interpretación y aplicación de las normas laborales. Esto implica que el juez laboral y constitucional no puede limitarse a una lectura literal de la norma, sino que debe analizar el contexto social, económico y personal del trabajador. En la práctica, esto se traduce en decisiones que privilegian el contenido sustancial del derecho al trabajo por sobre formalismos excesivos.

Finalmente, la estabilidad laboral implica, de manera general, la garantía de continuidad en el empleo y la limitación al ejercicio arbitrario del poder de despido por parte del empleador. No obstante, esta figura ha evolucionado hacia una versión de carácter reforzado, asignada principalmente a ciertos grupos específicos de trabajadores que requieren una tutela intensificada, entre los que se encuentran, en el ámbito del derecho colectivo los dirigentes sindicales, cuya protección está vinculada con el principio de igualdad material.

En este sentido, no se trata de aplicar la misma regla a todos los trabajadores sin distinción, sino de reconocer que quienes ejercen representación sindical enfrentan riesgos adicionales, tales como represalias, despidos, traslados arbitrarios o presiones indebidas, que justifican un trato diferenciado. Esta lógica ha sido respaldada por la jurisprudencia constitucional ecuatoriana, la cual ha señalado de manera reiterada que el trato diferenciado, cuando tiene por finalidad la protección de derechos fundamentales, no constituye discriminación, sino una manifestación legítima del principio de igualdad material y de la tutela reforzada propia del Estado constitucional de derechos y justicia.

Es así como aquella finalidad compensatoria abordada con antelación, cobra especial relevancia cuando se analiza la situación de los dirigentes sindicales, al figurar como una medida de nivelación o equilibrio frente a situaciones de vulnerabilidad agravada, donde no se protege al dirigente sindical como una persona en abstracto, sino garantizar que el conjunto de trabajadores pueda ejercer su derecho a la organización y defensa colectiva. Desde esta óptica, la finalidad compensatoria del Derecho Laboral se conecta directamente con la democracia en el ámbito del trabajo y con el fortalecimiento del diálogo social.

En síntesis, el derecho al trabajo, reconocido constitucionalmente como un derecho y un deber social, se halla regulado dentro del Derecho Laboral y a su vez integra la rama del Derecho Social, orientado a corregir las desigualdades reales de la relación laboral. La CRE consagra principios como el protector, la irrenunciabilidad de derechos, la intangibilidad de las conquistas laborales, el in dubio pro operario y la protección contra el despido arbitrario, configurando un sistema garantista de tutela de la dignidad del trabajador. Este marco se refuerza con la igualdad material, que legitima medidas diferenciadas frente a situaciones de vulnerabilidad, como ocurre en el ámbito del derecho colectivo. En este contexto, la estabilidad laboral reforzada no constituye un privilegio, sino un mecanismo de compensación que garantiza el ejercicio efectivo de la libertad sindical y fortalece la democracia laboral en el Ecuador.

Estabilidad laboral y estabilidad reforzada: concepto general, alcance normativo y estándares internacionales

Desde la doctrina laboral clásica, la estabilidad laboral ha sido entendida como la garantía que protege al trabajador frente a la terminación arbitraria de la relación laboral. No se trata de una prohibición absoluta del despido, sino de un límite jurídico al poder unilateral del empleador, con el fin de evitar decisiones injustificadas que afecten la seguridad económica y social del trabajador.

Autores como Ermida Uriarte (2020) sostienen que la estabilidad laboral responde a una necesidad básica de previsibilidad en la vida del trabajador, ya que el empleo no solo representa una fuente de ingresos, sino también un elemento central para la dignidad humana y el proyecto de vida. En este sentido, se ve vinculado con otros derechos fundamentales, como la seguridad social, la salud, la educación y la protección de la familia, entre otros.

Desde esta perspectiva, la estabilidad laboral cumple una doble función, por un lado, protege al trabajador frente a despidos arbitrarios; y, por otro, promueve relaciones laborales más equilibradas y responsables. Así, la estabilidad no se concibe como un obstáculo a la actividad empresarial, sino como un mecanismo de justicia social que busca armonizar los intereses económicos con la protección de los derechos humanos laborales.

En consecuencia, esta estabilidad es esencial en el orden del Derecho Laboral que conlleva a una permanencia razonable en el empleo, limitando arbitrariedades para su fraccionamiento, sin embargo, a la progresividad impulsada por el orden incluso internacional y la realidad social se ha evidenciado la necesidad de un resguardo adicional para cierto tipo de trabajadores, dando cabida a la configuración de la estabilidad laboral reforzada, apoyada a su vez en el principio de igualdad material.

Por lo que, mientras la estabilidad general se aplica de manera ordinaria a los trabajadores, con la exigencia de causas legales para la terminación de la relación laboral y del pago de

indemnizaciones cuando el despido carece de justificación. La estabilidad reforzada se dirige a colectivos específicos que, por su situación particular, requieren una protección adicional frente al despido, precisando una justificación y el cumplimiento de procedimientos especiales o la intervención de una autoridad competentes o medidas indemnizatorias superiores. Es así que pretende evitar que el despido se utilice como un mecanismo de discriminación, represalia o vulneración de derechos fundamentales.

En el Ecuador, la estabilidad laboral reforzada se aplica, entre otros casos, a dirigentes sindicales, mujeres embarazadas, personas con discapacidad y trabajadores que se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad. La doctrina coincide en que esta diferenciación no vulnera el principio de igualdad, sino que constituye una manifestación legítima del principio de igualdad, pero con un enfoque material, al reconocer que no todos los trabajadores enfrentan las mismas condiciones ni los mismos riesgos.

En el caso de los dirigentes sindicales, la estabilidad reforzada responde a la necesidad de garantizar el ejercicio efectivo de la libertad sindical. Sin esta protección, el despido podría convertirse en una herramienta para debilitar o neutralizar la organización colectiva, afectando no solo al dirigente, sino al conjunto de trabajadores que representa.

Este crecimiento de la figura de la estabilidad laboral atiende al principio de aplicación de los principios de progresividad y no regresividad, que implica que los derechos laborales deben avanzar de manera constante hacia mayores niveles de protección, prohibiendo retrocesos injustificados que debiliten las garantías ya alcanzadas.

En el Ecuador, la progresividad se encuentra reconocida constitucionalmente y ha sido desarrollada por la jurisprudencia constitucional como un criterio de interpretación obligatorio, por lo que, en materia de estabilidad laboral, exige que las normas y prácticas laborales evolucionen hacia una tutela cada vez más efectiva del derecho al trabajo. Es así como la estabilidad laboral reforzada se inscribe plenamente en esta lógica de progresividad. Su desarrollo no responde a una concesión coyuntural, sino a un proceso histórico de ampliación de derechos, orientado a garantizar la efectividad real de la libertad sindical y de la organización colectiva.

La tutela reforzada, por su parte, implica que determinados derechos o colectivos merecen una protección intensificada debido a su especial relevancia constitucional o a su situación de vulnerabilidad. En el caso de los dirigentes sindicales, esta tutela se justifica en la necesidad de proteger el ejercicio de derechos colectivos frente a posibles represalias.

Desde una perspectiva ecuatoriana, la combinación de progresividad y tutela reforzada, fortifica el carácter social del Derecho del Trabajo y consolida un modelo jurídico orientado a la justicia social. En tanto, el Código del Trabajo constituye el principal instrumento normativo de desarrollo de los principios constitucionales en materia laboral, pues en él se establecen las reglas generales sobre estabilidad, despido, indemnizaciones y protección de derechos colectivos, configurando un marco jurídico de naturaleza social y protectora (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

Cabe señalar que, este cuerpo normativo regula las causas de terminación de la relación, tales como el despido intempestivo, el visto bueno, la terminación por mutuo acuerdo, la renuncia voluntaria y las causas legalmente justificadas; además establece consecuencias jurídicas cuando el despido carece de fundamento legal, como el pago de indemnizaciones, bonificaciones y demás reparaciones previstas en la ley, con lo que se busca eliminar el despido arbitrario y promover relaciones laborales más estables y responsables.

En lo que respecta a la estabilidad laboral reforzada, el Código incorpora normas específicas orientadas a la protección de dirigentes sindicales, reconociendo que su desvinculación puede afectar gravemente el ejercicio de derechos colectivos, por lo que se exige un análisis más estricto de las causas del despido y, en determinados supuestos, la observancia de procedimientos especiales.

La aplicación de estos parámetros normativos ha sido reforzada por la interpretación judicial, que ha señalado que las normas del Código del Trabajo deben leerse a la luz de la Constitución y de los tratados internacionales de derechos humanos. En consecuencia, cualquier decisión que afecte la estabilidad de un dirigente sindical debe ser evaluada no solo desde una perspectiva legal, sino también constitucional (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

Por su parte, los estándares internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) desempeñan un papel fundamental, destacando que el Ecuador, al haber ratificado diversos convenios internacionales, se encuentra obligado a adecuar su legislación y práctica interna a los mismos. El Convenio No. 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, establece que los trabajadores y sus organizaciones deben poder ejercer sus actividades sin interferencias indebidas y prohíbe expresamente los actos de discriminación antisindical, incluido el despido por motivos relacionados con la actividad gremial (OIT, 1948).

Por su parte, el Convenio No. 98 nuevamente de la OIT refuerza la protección de la libertad sindical al garantizar el derecho a la negociación colectiva y prohibir toda forma de discriminación antisindical, en particular aquellas dirigidas a menoscabar el ejercicio de los derechos gremiales. Esta protección se encuentra expresamente recogida en su artículo 1, que dispone que los trabajadores deben gozar de protección adecuada contra todo acto que tenga por objeto perjudicarlos por razón de su afiliación sindical, así como en el artículo 4, que impone a los Estados la obligación de fomentar procedimientos de negociación colectiva libres y voluntarios (OIT, 1949).

Estos estándares internacionales constituyen uno de los pilares normativos de la estabilidad laboral reforzada de los dirigentes sindicales, al exigir a los Estados la adopción de medidas eficaces que impidan represalias laborales contra quienes ejercen funciones de representación colectiva. En la misma línea, el Convenio No. 151 de la OIT, relativo a las relaciones de trabajo en la administración pública, amplía esta tutela al ámbito del empleo público, estableciendo en su artículo 4 la obligación de proteger a los empleados públicos contra todo acto de discriminación antisindical, y en su artículo 5 el deber estatal de garantizar procedimientos adecuados que permitan a los representantes de los trabajadores ejercer sus funciones sin temor a sanciones o despidos arbitrarios (OIT, 1978). A su vez este organismo ha señalado que "los representantes de los trabajadores deberán gozar de una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido, por razón de su actividad sindical" (OIT, 2018, p.12.)

Las recomendaciones de la OIT complementan estos convenios, proporcionando criterios interpretativos que orientan a los Estados en la implementación de políticas laborales más protectoras. En particular, la Recomendación No. 143 sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores establece como estándar que dichos representantes deben gozar de garantías eficaces frente a todo acto que pueda perjudicarlos, incluyendo el despido, el traslado o cualquier medida de represalia vinculada a su actividad sindical. En el contexto ecuatoriano, este estándar ha sido utilizado como referente tanto por el legislador como por la jurisprudencia constitucional, consolidando un enfoque garantista que exige que toda decisión que afecte a dirigentes sindicales sea analizada bajo criterios de objetividad, razonabilidad y ausencia de motivación antisindical (OIT, 1971).

Por lo expuesto en líneas anteriores, la estabilidad laboral suele interpretarse como una manifestación directa del principio protector, en cuanto propende a que la terminación de la relación laboral se produzca únicamente por causas objetivas y legalmente justificadas, racionalizando y juridificando la potestad de despido del empleador respecto de la generalidad de trabajadores. Esta concepción constituye un elemento sustancial para la seguridad jurídica laboral y, en aplicación del principio de progresividad, ha conllevado a la configuración de una estabilidad laboral reforzada que intensifica la tutela del derecho al trabajo frente a escenarios de especial vulnerabilidad, incorporando mayores exigencias de motivación, control y justificación del despido, particularmente cuando se encuentran comprometidos derechos fundamentales y colectivos, como ocurre en el caso de los dirigentes sindicales.

Libertad sindical y protección de la actividad representativa en el Derecho colectivo del trabajo

La libertad sindical constituye uno de los pilares fundamentales del Derecho colectivo del trabajo en el Ecuador, al permitir que los trabajadores se organicen de manera autónoma para la defensa de sus intereses comunes, el cual, no se limita a la creación o afiliación a un sindicato, sino al ejercicio efectivo de la representación, la participación interna y la actuación frente al empleador sin interferencias indebidas. Desde esta perspectiva, la libertad sindical se proyecta como una garantía indispensable para equilibrar relaciones laborales marcadas por desigualdades estructurales.

A nivel constitucional, la libertad sindical se encuentra expresamente reconocida en el artículo 326, el cual establece que el Estado garantizará “el derecho de las personas trabajadoras a organizarse, sindicalizarse y negociar colectivamente” (República del Ecuador, 2008, art. 326). Esta disposición no posee un carácter meramente declarativo o programático, sino que impone obligaciones jurídicas concretas tanto al Estado como a los empleadores, orientadas a asegurar el ejercicio real, efectivo y libre de la organización sindical, en coherencia con el modelo de Estado constitucional de derechos y justicia.

La protección de la actividad representativa adquiere especial relevancia, en la medida en que los dirigentes sindicales pueden encontrarse en una posición de mayor exposición frente a eventuales represalias. Situaciones como traslados injustificados, presiones internas, sanciones disciplinarias desproporcionadas o despidos encubiertos podrían no limitarse a afectar al trabajador individual, sino que también pueden incidir en el funcionamiento de la organización sindical y en la capacidad colectiva de defensa de derechos. En este contexto, el Derecho colectivo del trabajo incluso desde una óptica doctrinaria de su naturaleza jurídica, adopta una lógica de protección orientada a resguardar la función representativa, sin que ello implique una tutela exclusiva de la situación personal del dirigente.

Desde esta óptica, la libertad sindical puede ser comprendida como un derecho de ejercicio colectivo, cuyo debilitamiento es susceptible de generar efectos en el conjunto de trabajadores. Desde un enfoque de análisis jurídico-social, la afectación a la actividad representativa tiende a incidir en la capacidad de negociación colectiva, reduce de manera observable los canales de diálogo social y puede profundizar la asimetría estructural entre empleador y trabajadores.

En este sentido, la protección de la actividad representativa no puede ser entendida como un privilegio injustificado, sino como una condición necesaria para el ejercicio real de la libertad sindical, donde la ausencia de garantías efectivas para esta representación genera escenarios de conflictividad, desconfianza y precarización de las relaciones laborales. Proteger a los dirigentes sindicales implica, en la práctica, garantizar que los trabajadores puedan expresarse, organizarse y negociar sin temor a represalias.

Cabe destacar que la regulación estatal prevé varios tipos de organizaciones de trabajadores, tales como los sindicatos, los comités de empresa, las asociaciones de trabajadores y las federaciones y confederaciones sindicales, las cuales se constituyen conforme a las disposiciones del Código del Trabajo. Estas formas organizativas permiten canalizar la representación colectiva de los trabajadores en distintos niveles, ya sea a nivel de empresa, rama de actividad o ámbito nacional, garantizando el ejercicio de la libertad sindical y la participación activa en la defensa de intereses laborales comunes.

La libertad sindical y la protección de la actividad representativa se consolidan como elementos esenciales para la democracia laboral en el Ecuador. Su vigencia efectiva fortalece el diálogo social, promueve relaciones laborales más equilibradas y contribuye a la realización del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. En tal sentido es indispensable la identificación de acciones y medios jurídicos para su resguardo.

Régimen jurídico de la estabilidad laboral reforzada de los dirigentes sindicales en el Ecuador

El régimen jurídico ecuatoriano sobre la estabilidad laboral reforzada de los dirigentes sindicales se configura como un conjunto de normas, principios y criterios jurisprudenciales orientados a garantizar el ejercicio efectivo de la libertad sindical y del derecho colectivo del trabajo. Esta figura no surge como un beneficio aislado, sino como una respuesta normativa frente a las condiciones de vulnerabilidad que enfrentan quienes asumen funciones de representación sindical en relaciones laborales.

Si bien la normativa laboral reconoce la posibilidad de terminación de la relación laboral, cuando se trata de dirigentes sindicales dicha facultad se encuentra sujeta a límites más estrictos, precisamente para evitar decisiones arbitrarias o de carácter represivo. En este sentido, el artículo 195 del Código del Trabajo regula la figura del despido ineficaz, estableciendo que la terminación del vínculo laboral carecerá de efectos jurídicos cuando se produzca en vulneración de derechos especialmente protegidos, lo que implica la obligación de reincorporación inmediata del trabajador y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir.

En consecuencia, la aplicación de causales legales exige una motivación reforzada y un control previo o posterior, destinado a descartar cualquier vínculo entre la decisión empresarial y la actividad sindical del trabajador, pues de acreditarse una motivación antisindical, el despido resulta jurídicamente ineficaz y contrario al orden constitucional laboral. Ello implica la reincorporación inmediata del trabajador a su puesto de trabajo, así como el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, en el ámbito de la legislación laboral privada, el Código del Trabajo desarrolla estas garantías mediante normas específicas dirigidas a proteger a los dirigentes sindicales frente a actos de represalia.

Entre ellas destacan las disposiciones relativas a la estabilidad laboral, la prohibición de despido por causa antisindical y, de manera especial, la figura antes referida del despido ineficaz. Asimismo, el artículo 187 del mismo cuerpo legal reconoce garantías específicas para los dirigentes sindicales durante el ejercicio de sus funciones representativas, reforzando la tutela del derecho colectivo del trabajo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005). Es así que interpuesta la acción de despido ineficaz puede incorporarse el requerimiento de medidas cautelares tendientes al reintegro inmediato del trabajador mientras se sustancia la causa.

En el plano procesal ecuatoriano, cuando la autoridad judicial competente en materia laboral concluye que la terminación de la relación laboral constituye un despido ineficaz respecto de un dirigente sindical, la consecuencia jurídica principal que el trabajador "será reintegrado a su puesto de trabajo y se le pagarán las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de la separación hasta su reincorporación" (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005, art. 195), así como los aportes a la seguridad social y demás beneficios derivados de la continuidad laboral. Por lo que el efecto directo es que "se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado" (art. 195.3).

En tanto si declarado la ineficacia el trabajador no desea continuar con la relación laboral se le otorgará un monto indemnizatorio "equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo" (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005, art. 195.3). No obstante, si el empleador incumple la orden de reincorporación o de mantenerlo en funciones una vez declarada la ineficacia puede ser sancionado en materia penal con la figura de incumplimiento de decisiones de autoridad competente.

Esta protección no se limita exclusivamente al dirigente sindical principal, sino que puede extenderse a quienes ejercen funciones de representación, suplencia o apoyo directo dentro de la estructura sindical, en la medida en que la finalidad de la estabilidad laboral reforzada es garantizar el ejercicio efectivo de la libertad sindical colectiva y preservar la organización de los trabajadores, frente a represalias que puedan afectar su funcionamiento democrático.

Desde la perspectiva administrativa, el procedimiento de visto bueno constituye uno de los principales mecanismos para la terminación del vínculo laboral de un dirigente sindical. Este procedimiento no puede ser entendido como un trámite meramente formal, sino como un

espacio de control destinado a verificar la existencia real de la causal invocada y la ausencia de motivaciones antisindicales. La autoridad laboral está llamada a actuar con especial diligencia, considerando el impacto que la desvinculación puede tener en el ejercicio de derechos colectivos.

La jurisprudencia constitucional ecuatoriana ha fortalecido de manera relevante el régimen jurídico de la estabilidad laboral reforzada, al reconocer que la protección de la actividad sindical exige un control judicial más riguroso frente a decisiones de despido. En este sentido, la Sentencia No. 34-19-IN/21 de la Corte Constitucional del Ecuador (Corte Constitucional del Ecuador, 2021) precisó que “las medidas que afecten a trabajadores que ejercen funciones de representación sindical deben ser analizadas considerando el impacto que dichas decisiones generan en el ejercicio de derechos colectivos” (Corte Constitucional del Ecuador, 2021, p. 29). Este criterio supone que la carga probatoria sobre el empleador, quien debe acreditar que la terminación del vínculo laboral responde a causas objetivas, razonables y ajenas a cualquier finalidad antisindical.

Cuando se acredita que la terminación del vínculo laboral tuvo como finalidad debilitar la organización sindical o sancionar la actividad representativa, puede disponer medidas de reparación integral, como la reincorporación del trabajador y el pago de remuneraciones dejadas de percibir, reforzando así el carácter garantista del sistema.

El régimen jurídico ecuatoriano también se encuentra influenciado por los estándares internacionales en materia de libertad sindical. La OIT ha señalado que “los representantes de los trabajadores deberán gozar de una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido, por razón de su actividad sindical” (OIT, 2018, p. 12). Estos criterios han sido acogidos por la jurisprudencia nacional como parámetros de interpretación obligatoria, en virtud del bloque de constitucionalidad.

Es importante destacar que la estabilidad laboral reforzada no implica una inamovilidad indefinida. Su vigencia está condicionada al ejercicio efectivo de la función representativa y puede atenuarse o cesar cuando concluye el mandato sindical, siempre que se respeten las garantías del debido proceso y la prohibición de represalias. Este enfoque permite armonizar la protección de los derechos colectivos con la seguridad jurídica en las relaciones laborales.

Análisis jurisprudencial ecuatoriano sobre la estabilidad laboral reforzada de dirigentes sindicales

La Sentencia No. 264-18-EP/23, emitida por la Corte Constitucional del Ecuador el 26 de abril de 2023 (Corte Constitucional del Ecuador, 2023), constituye un referente relevante para el análisis de la estabilidad laboral reforzada de dirigentes sindicales, con enfoque en la delimitación del régimen jurídico aplicable. El caso examina a un trabajador que era un Policía Metropolitano, quien alegaba ejercer funciones sindicales, más sin embargo este caso que paso inicialmente por un juez de primera instancia, Sala Provincial y posteriormente por Casación llegó a la Corte Nacional de Justicia, quien expuso que si bien dado su puesto de trabajo ostenta el cargo de servidor público, tanto por la regulación pertinente como por sus actividades en ejercicio de potestades públicas, no cabe el amparo del artículo 187 del Código de Trabajo “tratándose de un servidor público, la acción de despido ineficaz es improcedente, en razón del régimen jurídico al cual está sujeto el actor, esto es, a las normas de la administración pública” (Corte Nacional de Justicia, 2023), Particular que fue considerado por la Corte Constitucional al margen de una Acción Extraordinaria de Protección (en adelante AEP) interpuesta para analizar el pronunciamiento de la Sala especializada de lo laboral de la Corte Nacional, en tanto se desestimó la acción con soporte del principio de seguridad jurídica.

Por su parte, la Sentencia No. 2321-18-EP/23, dictada el 20 de septiembre de 2023 (Corte Constitucional del Ecuador, 2023), aporta un elemento clave al debate, esto es la necesidad de acreditar de forma objetiva la calidad de dirigente sindical. En este caso, la Corte analiza una AEP en la que el accionante alegaba gozar de estabilidad reforzada; sin embargo, ante un informe oficial del órgano competente no se evidenció su registro como dirigente sindical, ante lo cual no procedía la tutela reforzada invocada. Por lo que no basta con afirmaciones

subjetivas o autodeclaraciones, sino amerita la verificación efectiva del ejercicio de funciones representativas. La Corte introduce así un estándar probatorio exigente, acorde con la finalidad de la protección, resguardar la función democrática del sindicato y no otorgar beneficios sin sustento jurídico, por lo que esta estabilidad, responde a una lógica funcional y no personalista, evitando abusos.

Finalmente, el Caso No. 29-25-IN, resuelto en 2025 mediante control abstracto de constitucionalidad (Corte Constitucional del Ecuador, 2025), la CCE desde el campo del Derecho no se centra en un conflicto individual, sino en el análisis del régimen del despido ineficaz previsto en el Código del Trabajo, en lo relativo al plazo de caducidad de treinta días establecido en el artículo 195.2. La Corte examina si esta limitación temporal resulta compatible con los derechos constitucionales al debido proceso y al acceso a la justicia. El Tribunal enfatiza que el ejercicio oportuno de la acción constituye un elemento esencial para la tutela del derecho al trabajo, advirtiendo que el incumplimiento de los plazos legales puede tornar ineficaz incluso una protección reforzada constitucionalmente reconocida. Este enfoque permite sostener que, en el Ecuador, la estabilidad laboral reforzada exige no solo fundamentos normativos sólidos, sino también un uso diligente de los mecanismos procesales disponibles.

En conjunto, estas decisiones permiten afirmar que los pronunciamientos de la CCE—han configurado un entendimiento matizado y realista de la estabilidad laboral reforzada de los dirigentes sindicales. Lejos de concebirla como una garantía absoluta, la Corte la ha vinculado al régimen jurídico aplicable, a la acreditación efectiva de la función representativa y al cumplimiento de requisitos procesales claros. De este modo, la estabilidad reforzada se consolida como una herramienta de protección funcional del derecho colectivo del trabajo, orientada a preservar la democracia sindical sin desnaturalizar los principios de seguridad jurídica y debido proceso.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Alcance real, límites y desafíos de la estabilidad laboral reforzada de los dirigentes sindicales.

El análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial realizado a lo largo del presente estudio permite evidenciar que la estabilidad laboral reforzada de los dirigentes sindicales en el Ecuador constituye una garantía jurídicamente reconocida y progresivamente desarrollada, cuyo alcance real se proyecta más allá de la protección individual del trabajador, pues cumple una función estructural dentro del Derecho colectivo del trabajo, en la medida en que busca preservar el ejercicio efectivo de la libertad sindical y evitar que la relación de subordinación laboral sea utilizada como un mecanismo de debilitamiento de la organización colectiva.

Lejos de constituir un beneficio personal, esta protección cumple una función colectiva, orientada a evitar que la relación de subordinación laboral se utilice como un mecanismo para debilitar la organización de los trabajadores o limitar su capacidad de representación. En términos generales, la estabilidad laboral reforzada de los dirigentes sindicales se encuentra precautelada en normas constitucionales, legales, jurisprudenciales e internacionales, cuyo propósito es garantizar la efectividad de la libertad sindical, la continuidad en el empleo y la protección frente a actos de discriminación antisindical.

Desde el punto de vista doctrinal, se evidencia una evolución progresiva en la comprensión de la estabilidad laboral, inicialmente entendida como una simple limitación al despido arbitrario, hoy se concibe como una tutela reforzada basada en la igualdad material y en el principio de progresividad. Esta transformación ha sido impulsada tanto por la constitucionalización del derecho laboral ecuatoriano como por la influencia de los estándares internacionales de la OIT, 1948; 1949; 1971; 1978; 2015; 2018; 2020, que exigen garantías efectivas frente a actos de discriminación antisindical. La relevancia de este entramado normativo radica en la obligación del Estado de adecuar su ordenamiento interno a los instrumentos internacionales suscritos y

ratificados, particularmente aquellos vinculados a derechos humanos laborales, lo que se enlaza con el principio de progresividad.

Mientras que, de forma contemporánea, se ha sostenido que la progresividad implica que los Estados deben “avanzar de manera constante hacia niveles cada vez más altos de protección de los derechos, evitando retrocesos que desnaturalicen su contenido esencial” (Alexy, 1993, p. 312), lo que en el ámbito laboral colectivo se traduce en la obligación de fortalecer progresivamente las garantías de estabilidad y tutela reforzada de quienes ejercen funciones de representación sindical.

Desde una perspectiva práctica, los resultados evidencian que la estabilidad laboral reforzada, por su propia naturaleza jurídica, se concibe como una herramienta de contención frente a prácticas antisindicales, particularmente en contextos donde la representación gremial genera tensiones con el empleador. Si bien el ordenamiento ecuatoriano reconoce la existencia de causales legales de terminación de la relación laboral, su aplicación respecto de dirigentes sindicales exige un control más estricto destinado a verificar que la desvinculación responda a razones objetivas, legítimas y ajenas a cualquier finalidad represiva. En este escenario cobra especial relevancia la figura del despido ineficaz, entendida como la privación de efectos jurídicos a la terminación contractual cuando esta incide en el derecho a la sindicalización, lo que conlleva la reincorporación del trabajador y la reparación correspondiente.

Asimismo, la exigencia de motivación suficiente implica que la decisión empresarial debe encontrarse sustentada tanto en el plano normativo esto es, en una causal prevista en la ley como en el plano fáctico, mediante la demostración concreta y verificable de los hechos que justifican la medida adoptada. Esta doble dimensión de la motivación constituye una garantía frente a decisiones arbitrarias y ha contribuido a elevar el estándar de protección de los dirigentes sindicales, alineando el ordenamiento interno con los compromisos internacionales asumidos por el Estado ecuatoriano en materia de libertad sindical y tutela reforzada del derecho al trabajo.

No obstante, su amparo no es absoluto pues para su activación amerita de un análisis de factores concretos, como el régimen jurídico que regula la relación laboral, la acreditación efectiva de la calidad de dirigente sindical y el cumplimiento de los requisitos procesales establecidos en la normativa. Por lo que, la estabilidad reforzada no opera de manera automática, sino condicionada a un análisis previo que evalúe la legitimidad de la representación sindical y la vía jurídica idónea para la tutela del derecho.

Uno de los principales límites identificados radica en la fragmentación normativa existente entre el régimen laboral privado y el empleo público. Si bien la libertad sindical es reconocida en ambos ámbitos, las vías de protección y las consecuencias jurídicas de una desvinculación difieren. Esta dualidad genera escenarios de incertidumbre para los dirigentes sindicales del sector público, quienes, en determinados casos, no pueden acceder a figuras como el despido ineficaz, debiendo recurrir a mecanismos constitucionales cuya eficacia depende del análisis casuístico del juez.

Otro límite relevante se relaciona con el componente probatorio, siendo indispensable acreditar de manera objetiva la calidad de dirigente sindical, si bien responde a la necesidad de evitar abusos del sistema, puede convertirse en un obstáculo cuando existen debilidades en los registros administrativos o en la formalización de las organizaciones sindicales, particular que debe ser realizado en el Ministerio de Trabajo con el soporte del Acta de asamblea de elección de la directiva, nómina de dirigentes electos, con cargos y período, documentos de identificación y estatuto del sindicato de precisarlo. Siendo que este formalismo, incumplido ante la falta de registro puede dejar sin tutela a trabajadores.

En el plano procesal, se advierte que la efectividad de la estabilidad reforzada depende en gran medida del uso oportuno de las acciones judiciales y del cumplimiento de plazos legales estrictos. El análisis de la jurisprudencia reciente muestra que el ejercicio oportuno de las acciones judiciales resulta determinante para la efectividad de la protección. Plazos de

caducidad estrictos, cargas procesales elevadas y criterios de admisibilidad rigurosos pueden debilitar la tutela del derecho al trabajo

Como se mencionó con antelación toda restricción a la actividad sindical debe ser evaluada mediante criterios de razonabilidad, proporcionalidad y análisis de impacto colectivo, a fin de evitar que se configure como un mecanismo indirecto de control o silenciamiento de la organización sindical. En cuanto a la razonabilidad contar con el soporte normativo y lógico exponiendo como la limitación cubre un fin legítimo, por su parte la proporcionalidad para que la restricción sea idónea, necesaria y equilibrada, y finalmente el criterio del análisis del impacto para valorar los efectos reales de la restricción. Lo cual es expuesto de manera textual por la CCE al señalar que ante decisiones laborales de los dirigentes sindicales estas “deben ser examinadas bajo un estándar más estricto, a fin de descartar cualquier forma de represalia antisindical” (Corte Constitucional del Ecuador, 2023, p. 37).

A su vez estructuralmente un desafío identificado es la persistencia de prácticas empresariales indirectas orientadas a neutralizar la acción sindical como reestructuraciones, evaluaciones de desempeño selectivas o terminaciones contractuales formalmente justificadas. Estas prácticas ponen a prueba la capacidad del sistema jurídico para identificar motivaciones antisindicales encubiertas y exigen un rol activo de las autoridades administrativas y judiciales en la aplicación del principio protector y de la igualdad material y criterios judiciales más rigurosos basados en la razonabilidad y el impacto colectivo de las decisiones laborales.

la jurisprudencia reciente de la Corte Constitucional del Ecuador evidencia una tendencia hacia el fortalecimiento de la protección sindical, al fijar la carga probatoria al empleador y al analizar las consecuencias colectivas de las decisiones que afectan a representantes de los trabajadores. Este desarrollo contribuye a consolidar la estabilidad laboral reforzada como un elemento esencial de la democracia laboral. Sin embargo, la consolidación de esta protección requiere una aplicación coherente y consistente por parte de los jueces de instancia y de las autoridades laborales desde el ámbito administrativo, a fin de evitar interpretaciones restrictivas que desnaturalicen su finalidad.

En definitiva, los resultados muestran que en el Ecuador existe un marco normativo que reconoce la estabilidad laboral reforzada de los dirigentes sindicales, si bien representa un avance significativo en la tutela de los derechos colectivos, enfrenta desafíos normativos, probatorios y procesales que pueden limitar su efectividad plena y su aplicación real en las relaciones laborales cotidianas.

Por lo que no solo se amerita ajustes legislativos y fortalecimiento institucional tanto en el ámbito privado como público, sino también una comprensión integral de la función democrática que cumple la organización sindical en el modelo estatal. Por otra parte, es sustancial el control judicial y la aplicación del principio de progresividad. En este sentido, la estabilidad reforzada debe entenderse como un mecanismo dinámico de equilibrio, orientado a garantizar el ejercicio real de la libertad sindical y a fortalecer el diálogo social.

CONCLUSIONES

La estabilidad laboral reforzada de los dirigentes sindicales en el Ecuador desde los puntos de vista doctrinal, normativo y jurisprudencial se configura como una garantía esencial del Derecho colectivo del trabajo, cuyo propósito principal no es otorgar privilegios individuales, sino proteger el ejercicio real de la libertad sindical y la representación de los trabajadores. Esta figura responde a la lógica del Estado constitucional de derechos y justicia, en el que la igualdad material y el principio de progresividad exigen una tutela más intensa frente a posibles represalias laborales. En consecuencia, se consolida como un mecanismo necesario para preservar la libertad sindical y el equilibrio en relaciones de trabajo marcadas por desigualdades estructurales, evitando que el despido sea una represalia o debilitamiento de la organización colectiva.

A pesar de la existencia de un marco constitucional, legal e internacional sólido, la efectividad práctica de esta protección aún enfrenta limitaciones como la fragmentación normativa entre

el régimen laboral privado y el empleo público, las exigencias probatorias para acreditar la calidad de dirigente sindical y las barreras procesales derivadas de plazos estrictos o cargas judiciales, lo que puede incidir en esta protección jurídica. Por tanto, no es de carácter absoluto pues no depende únicamente de su reconocimiento formal que la permita operar automáticamente, sino que está sujeta a condiciones normativas.

El desarrollo reciente de la jurisprudencia constitucional ecuatoriana muestra una tendencia clara hacia el fortalecimiento de la tutela sindical, al exigir controles más rigurosos frente a despidos potencialmente antisindicales y al valorar el impacto colectivo de las decisiones laborales. Sin embargo, el desafío pendiente radica en consolidar una aplicación coherente del principio de progresividad y en garantizar que la estabilidad laboral reforzada opere como una protección real y no meramente declarativa. Lograrlo implica fortalecer la actuación administrativa y judicial, mejorar los mecanismos de registro y prueba sindical, y promover una cultura laboral respetuosa de los derechos colectivos, de modo que la libertad sindical pueda ejercerse sin temor y con plena seguridad jurídica.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO

El presente estudio, de enfoque cualitativo y carácter dogmático-jurídico, presenta ciertas limitaciones inherentes a su diseño metodológico. En primer lugar, se circunscribe al análisis documental, doctrinal y jurisprudencial, lo que implica la ausencia de contrastación empírica directa con actores del ámbito laboral, tales como jueces, empleadores o dirigentes sindicales. En segundo lugar, la investigación se focaliza en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, lo que restringe la generalización de sus hallazgos a otros contextos comparados. Finalmente, la dinámica evolutiva de la jurisprudencia constitucional y de la normativa laboral podría generar variaciones en la interpretación de la estabilidad laboral reforzada, lo que exige una actualización constante de los criterios analizados.

ESTUDIOS FUTUROS

A partir de los hallazgos obtenidos, se proyecta la necesidad de desarrollar investigaciones complementarias que incorporen metodologías empíricas, como entrevistas o estudios de caso, con el fin de evaluar la aplicación práctica de la estabilidad laboral reforzada en distintos sectores productivos. Asimismo, resulta pertinente ampliar el análisis hacia estudios comparados con otros sistemas jurídicos latinoamericanos, a fin de identificar buenas prácticas y modelos normativos más eficaces en la protección de la libertad sindical. Finalmente, futuras investigaciones podrían profundizar en el impacto de las decisiones judiciales en la dinámica real de las organizaciones sindicales y en la efectividad del principio de progresividad en materia laboral.

RECONOCIMIENTO

Los autores agradecen el apoyo académico brindado por los docentes de la carrera de Derecho de la Universidad Tecnológica Indoamérica, cuya orientación y acompañamiento resultaron fundamentales para el desarrollo de la presente investigación. Asimismo, se reconoce el aporte institucional que ha permitido fortalecer la formación jurídica y el análisis crítico en materia de derechos laborales y constitucionales.

CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

Henry Paul Aldas Villacis: Participó en la concepción y diseño de la investigación, el desarrollo del marco teórico y doctrinal, el análisis normativo y la redacción integral del manuscrito.

Daniela Fernanda López Moya: Contribuyó en la sistematización de la jurisprudencia, el análisis crítico de resultados, la discusión académica y la revisión final del artículo, garantizando la coherencia metodológica y argumentativa del estudio.

CONFLICTO DE INTERÉS

Los autores declaran que no existe ningún conflicto de interés en la elaboración y publicación del presente artículo. La investigación fue desarrollada de manera independiente, sin la intervención de entidades financiadoras o intereses externos que pudieran influir en los resultados, análisis o conclusiones expuestas. En consecuencia, se garantiza la objetividad, transparencia y rigor académico del trabajo presentado.

REFERENCIAS

- Alexy, R. (1993). *Teoría de los derechos fundamentales* (ed. actualizada). Madrid, Centro de Estudios Constitucionales. Imprenta Fareso. S. A.
- Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial No. 449.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005 Última modificación: 28-mar.-2016
- Blancas Bustamante, C. (2002). El derecho al trabajo y el despido arbitrario. A propósito de una sentencia del Tribunal constitucional. *Ius et veritas*, (25), 268-280.
- Blancas Bustamante, C. (2012). Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral. *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, (68), 383-402.
- Chuquimamani Layme, S. Z. (2024). *La estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza en el régimen privado a razón de la legislación peruana, 2022*.
- Condori Gomer, G. A. (2024). *La aplicación del principio de primacía de la realidad en la jurisprudencia peruana para la reposición laboral de los servidores públicos CAS como una forma adecuada de protección frente al despido arbitrario*. [Tesis de Especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/27618>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia No. 34-19-IN/21.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2023, 20 de septiembre). Sentencia No. 2321-18-EP/23.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2023, 26 de abril). Sentencia No. 264-18-EP/23.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2025). Caso No. 29-25-IN (sentencia).
- Corte Nacional de Justicia. (2023). Juicio No. 21371202000148 (Sala Laboral, 6 de marzo del 2023). <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/laboral/047-Juicio-No.-21371202000148.pdf>
- Delgado, V. F. (1996). El despido arbitrario y el despido nulo. *THEMIS Revista de Derecho*, (34), 47-56.
- Díaz Castañeda, L. A. (2017). La adecuada protección contra el despido arbitrario. ¿Se debe otorgar una indemnización por daño moral?. *Revista IUS*, 1(13), 164-179
- Elías, H. R. G. (2013). El derecho a la estabilidad y a la protección contra el despido arbitrario. *Ars Boni et Aequi*, 9(2), 87-113.
- Ermida Uriarte, O. (2021). *Protección contra el despido arbitrario y estabilidad laboral*. Fundación de Cultura Universitaria.
- Espinoza Freire, E. E. (2020). La búsqueda de información científica en las bases de datos académicas. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(1), 31-35.
- Espinoza Freire, E. E. (2020). La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico. *Conrado*, 16(75), 103-110.

- Espinoza-Freire, E. E. (2022). Ética en la investigación científica. *Revista Mexicana de Investigación e Intervención Educativa*, 1(2), 35-43.
- Espinoza-Freire, E. E. (2025). Estrategias de búsqueda de información en bases de datos científicas: Una guía práctica. *Sociedad & Tecnología*, 8(S2), 647-658.
- Espinoza-Freire, E. E. (2025). La investigación cualitativa en la educación superior: enfoques, desafíos y perspectivas actuales. *Sociedad & Tecnología*, 8(S3), 1299-1310.
- Estela Campos, J. F. (2019). La Desprotección Laboral De Los Servidores Públicos De Confianza Frente Al Despido Arbitrario. *SSIAS*, 12(1).
- Ferro, V. (2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Derecho Pucp*, (68), 471-494.
- Franco García, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de derecho*, (52), 70-87.
- González Solórzano, G. S. (2024). El principio de progresividad en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), 4721-4737. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11682
- Gutiérrez Gonzales, A. (2009). La protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza. *IUS et Veritas*, (38), 170-182.
- Loyzaga de la Cueva, O. F. (1992). Algunas consideraciones sobre la esencia del derecho del trabajo. *Revista Alegatos*, (22), 133-139.
- Lupa Yucra, M. G., & Puma Cheje, S. A. (2019). ¿La estabilidad laboral significa trabajar para siempre? Perspectivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Tribunal Constitucional peruano. *Derecho y Cambio Social*, (57), 313-320.
- Morón Sánchez, W. J. (2017). La protección frente al despido arbitrario del trabajador de confianza en el sector público y privado. [Tesis de Especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/10246>
- Obregón Sevillano, T. M. (2016). Estabilidad laboral no es sinónimo de reposición. *Derecho & Sociedad*, (46), 199-206.
- Organización Internacional del Trabajo. (1948). Convenio No. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (1949). Convenio No. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (1971). Recomendación No. 143 sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (1978). Convenio No. 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). La libertad sindical y la negociación colectiva en el sector público. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). La protección de los representantes de los trabajadores contra actos de discriminación antisindical. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Libertad sindical: recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. OIT
- Zapata Tapia, D. M. (2018). La evolución de la protección frente al despido de los trabajadores de confianza a propósito de la Casación Laboral N 18450-2015.