



Universidad del Azuay

Facultad de Ciencias Jurídicas

Carrera de Derecho

CONFLICTOS Y DESAFÍOS EN LA
CONTRATACIÓN COLECTIVA EN ECUADOR
COMO UN ESTADO CONSTITUCIONAL DE
DERECHOS EN EL AÑO 2023

Autora:

Flor Adriana Galarza Parra

Director:

Doctor Guillermo Alejandro Ochoa Rodríguez

**Cuenca – Ecuador
2024**

DEDICATORIA

Quiero dedicar este logro a mi familia, por confiar en mí, y de manera especial a mi hija, por apoyarme en todo momento. Este trabajo es para todos ellos.

Agradezco a Dios, por la fuerza que me da para seguir adelante día a día. A mis padres, por haberme apoyado siempre. A mi amigo, abogado Trajano Ríos Ordoñez, por su apoyo constante en mis estudios, sobre todo, por la guía y las orientaciones brindadas para finalizar con éxito este trabajo. A la Universidad del Azuay, por la oportunidad de formarme en sus aulas. A mi tutor de tesis, Doctor Guillermo Ochoa, por su paciencia y dirección en la elaboración de mi trabajo. Y de manera especial, a Jhessenia, quien me acompañó y guio en todos los días de la elaboración de mi trabajo.

El Contrato Colectivo se relaciona con los derechos laborales, la productividad y el desarrollo económico y social, por ello, el objetivo fue describir los conflictos y desafíos en la contratación colectiva en Ecuador como un Estado Constitucional de Derechos en el año 2023. Fue un estudio cualitativo, de tipo análisis documental y, para la síntesis de la información, se empleó una ficha de trabajo. Los resultados indicaron que los desafíos para implementar el Contrato Colectivo en Ecuador fueron la insatisfacción laboral, los efectos de la globalización, la falta de adaptación sindical a cambios laborales, la falta de uniformidad en las leyes, la debilidad sindical y la falta de coordinación de sindicatos, empleadores y el Estado. Se concluye que estos desafíos exigen una coordinación efectiva entre los diferentes actores para mejorar las condiciones laborales y garantizar una negociación colectiva efectiva. La principal sugerencia es reiniciar el Contrato Colectivo de trabajo para el año 2023-2024 que mantengan y amplíen prestaciones dentro de la realidad de la empresa y de los trabajadores.


Palabras clave: Contrato Colectivo, derechos de los trabajadores, negociación colectiva, satisfacción laboral, sindicalismo Latinoamericano.

ABSTRACT:

The collective contract is associated with labor rights, productivity, and socio-economic development. Therefore, the objective of this paper is to describe the conflicts and challenges in collective bargaining in Ecuador as a constitutional state of rights in 2023. It presents a qualitative study, employing documentary analysis and a work template for information synthesis. The findings reveal that the challenges to implementing the Collective Contract in Ecuador were job satisfaction, the effects of globalization, union adaptation to labor changes, lack of uniformity in laws, union weakness, and coordination among unions, employers, and the state. These challenges demand effective coordination among the different stakeholders to enhance labor conditions and ensure effective collective bargaining. The primary suggestion is to renegotiate the collective labor contract for the years 2023–2024, maintaining and expanding benefits within the company's and workers' realities.

Keywords: collective contract, workers' rights, collective bargaining, job satisfaction, Latin American trade unionism.

Approved by

A handwritten signature in blue ink that reads "Mónica Martínez Sojos" with a horizontal line underneath.

Lcda. Mónica Martínez Sojos, Mgt.
Cod. 29598

ÍNDICE

CAPÍTULO 1	1
Introducción	1
1.1 Marco Teórico	1
1.1.1 Historia del Contrato Colectivo	1
1.1.2 Naturaleza y Concepto	3
1.1.3 Principios	5
1.1.4 Pérdida de la Naturaleza del Contrato Colectivo	6
1.1.5 Reformas Antes del 2008	8
1.1.6 Convenio de la Organización Internacional de Trabajadores.....	10
1.1.7 Contrato Colectivo Público y Privado	10
1.1.8 Beneficios del Contrato Colectivo.....	14
1.1.9 Desventajas del Sindicalismo Latinoamericano	17
1.1.10 Perspectivas	19
1.1.11 Desafíos y Recomendaciones	20
1.2 Estado del Arte	21
Conclusiones	22
CAPÍTULO 2	24
2.1 Problemática.....	24
2.2 Justificación.....	26
Conclusiones	29
CAPÍTULO 3	30
3.1 Identificación de las Normas de Aplicación del Contrato Colectivo	30
3.1.1 Normas de aplicación del Contrato Colectivo	30
3.1.2 Legislación Laboral Relacionada con Contratos Colectivos.....	31
3.1.3 Organismos Gubernamentales Encargados de Regular y Aplicar Normas	36
3.2 Análisis de los Conflictos para Aplicación del Contrato Colectivo en Ecuador	39
3.2.1 Tipos de Conflictos en la Aplicación de Contratos Colectivos	39
3.2.2 Posibles Causas de los Conflictos	40
3.2.3 Métodos y Estrategias para la Resolución de los Conflictos.....	43
3.3 Delimitación de Desafíos para Aplicación de Contrato Colectivo en Ecuador	46
3.3.1 Desafíos para la Aplicación de Contratos Colectivos	47
3.3.2 Factores que Contribuyen a los Desafíos	49
3.3.3 Estrategias y Soluciones para Superar los Desafíos	52
CAPÍTULO 4	57
4.1 Discusión de Resultados	57
4.2 Conclusiones, limitaciones y sugerencias	60
REFERENCIAS	63

Índice de tablas y figuras

Tabla 1 Ficha de trabajo para responder a los objetivos.....	28
Figura 1 Beneficios del contrato colectivo	16
Figura 2 Resumen del objetivo uno.....	39
Figura 3 Resumen del objetivo dos	46
Figura 4 Resumen del objetivo tres	56

CAPÍTULO 1

Introducción

En este apartado del capítulo 1 se expondrá el marco teórico y el estado del arte en torno al tema de interés de este trabajo, que es la contratación colectiva, sus conflictos y desafíos en Ecuador como un Estado Constitucional de Derechos. Se analizará cómo el Estado vela por el cumplimiento de los contratos colectivos en el sector privado y público, cuáles son sus limitantes para su efectivo cumplimiento o para su renovación, por qué se ha perdido o desaparecido la naturaleza jurídica de los contratos colectivos, es decir el por qué su trámite se ha convertido en obligatorio, y ya no de una manera consensual. Entendiendo que, de dar fiel cumplimiento a lo establecido en las cláusulas del Contrato Colectivo, se estaría logrando un beneficio para la parte empleadora y trabajadora, que satisfaga las aspiraciones de los trabajadores y logre un mejor rendimiento en sus actividades laborales y sociales. Con ello, se daría cumplimiento a lo establecido en la norma constitucional, que dentro su una amplia gama de derechos protege y garantiza el derecho a la libre asociación y el derecho a un trabajo digno, respeta los principios del derecho al trabajo, y forma parte del progreso de la economía de la sociedad.

1.1 Marco Teórico

1.1.1 Historia del Contrato Colectivo

El Contrato Colectivo, conocido también como Contratación Colectiva o Negociación Colectiva, nace considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para un gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universal, y considerando, que es urgente mejorar dichas condiciones. Por ejemplo, en la reglamentación de las horas de trabajo, la duración de la jornada de trabajo, la contratación de la mano de obra, la lucha contra el desempleo, la garantía de un salario adecuado, la protección del trabajador contra las enfermedades y contra los accidentes del trabajo, la protección de niños, adolescentes y mujeres, el reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas similares (Organización Internacional del Trabajo, 2017a).

Si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la

suerte de los trabajadores en sus propios países. Con el fin de asegurar la paz permanente en el mundo, y a efecto de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la creación de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (2017a).

Por lo tanto, se acuerda establecer una organización permanente encargada de trabajar por la realización del programa expuesto en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y en la Declaración sobre sus fines y objetivos propuestos. Las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo comprenden la compilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y, en particular, el estudio de las cuestiones que hayan de someterse a la Conferencia con miras a la adopción de convenios internacionales, así como la realización de encuestas especiales ordenadas por la Conferencia o por el Consejo de Administración (Organización Internacional de Trabajo, 2017).

En la actualidad se han producido cambios en la organización de trabajo y, en las relaciones laborales, por los avances tecnológicos en el campo informático y por las nuevas condiciones y circunstancias socioeconómicas en el marco de la globalización capitalista, que tiende a uniformar los modelos organizacionales y a los mecanismos e instrumentos de regulación jurídica, sin considerar a la legislación de cada país y de la normativa internacional en materia laboral (Bünger et al., 2002).

El doctor Cesar Trujillo refiere que existen diversas acepciones o conceptos sobre el origen del Contrato Colectivo de trabajo, en el que el sindicato y empleador crean normas jurídicas y establecen obligaciones del empleador para con el sindicato, lo que da paso a la parte normativa y obligacional. Así mismo, explica que por Decreto Ley 2000-1 se trató de incluir en el Ordenamiento Jurídico del Ecuador una especie de Contrato Colectivo de Trabajo denominado *Pacto Libre Colectivo de Trabajo* en el que los trabajadores no organizados sindicalmente podían participar de este contrato, pacto que fue declarado inconstitucional por el tribunal Constitucional (Trujillo, 2002).

De este apartado deviene que los únicos con capacidad jurídica para celebrar Contratos Colectivos de trabajo son las organizaciones de trabajadores o sindicatos. Este sindicato tiene que reunir los requisitos de ley y tener la representación de los trabajadores. Se sugiere estudiar las clases de sindicatos que se pueden constituir legalmente, pero en el Código de Trabajo no se establece las clases de sindicatos que se

puede constituir, sino más bien establece que los trabajadores tienen derecho a constituir los que creyeren conveniente (Trujillo, 2002).

El doctor Trujillo explica un requisito para celebrar el Contrato Colectivo en el ámbito público y privado. En el ámbito privado de la economía, el Contrato Colectivo debe celebrarse con el comité de empresa y, en caso de no existir, con el que tenga el mayor número de trabajadores, siempre que el número de sus afiliados sea mayor al 50 por ciento del total de trabajadores de la empresa. Mientras que, en el ámbito público, los trabajadores deben constituir un comité central único con más del 50 por ciento de los trabajadores de la respectiva institución (Trujillo, 2002).

1.1.2 Naturaleza y Concepto

Varias teorías han tratado de explicar la naturaleza del Contrato Colectivo de trabajo, estas teorías sostienen que el sindicato y el empleador (o empleadores) crean normas jurídicas y establecen obligaciones entre el empleador y el sindicato (Bünger et al., 2002). Las asociaciones profesionales de trabajadores tienen por finalidad esencial la defensa de los intereses del grupo al que congregan y representan, y en mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo, y para alcanzarlo cuentan con un medio pacífico que se denomina Contrato Colectivo (Trujillo, 1979).

El fenómeno de la socialización es consecuencia de la tendencia natural que lleva a los hombres a asociarse espontáneamente, pero también, de las especiales condiciones de vida que ha creado el proceso de industrialización y simultáneamente urbanización que en diferentes grados y formas es común en todos los pueblos de la tierra. Desde la perspectiva jurídica se afirma que la socialización es causa, a la vez que, efecto del reconocimiento universal de Derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica. No obstante, el ejercicio de este derecho en las circunstancias concretas del mundo industrializado ha suscitado tipos de asociaciones como los sindicatos y asociaciones profesionales, en general (Trujillo, 1979).

El doctor Trujillo señala que, el Contrato Colectivo de trabajo ha sido definido en muy diversos términos y no existe un consenso entre distintos autores y textos legales, cuando de brindar una definición inequívoca se trata. Sin embargo, coinciden en otorgar ciertos elementos formales y materiales de carácter esencial, sea que lo incluyan o no en la definición (Trujillo, 1979). Se la define como un instrumento fundamental en las relaciones obrero-patronales. Es dentro de este marco regulatorio en el que operan varias

reformas que nuestras sociedades aspiran en la relación laboral. Se trata, asimismo, del espacio en el que se discuten y concretan estrategias que permiten a las empresas y sindicatos subsistir en una economía cada vez más abierta y globalizada (Bünger et al., 2002).

En concordancia con lo mencionado, el Código de Trabajo (Congreso Nacional, 2012) en el artículo 220, define al Contrato Colectivo como el convenio celebrado entre uno o varios empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas. El Contrato Colectivo deberá celebrarse por escrito, ante el director regional del Trabajo, y a falta de éste, ante un inspector de la rama, y extenderse por triplicado, bajo pena de nulidad. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el otro quedará en poder de la autoridad ante quien se lo celebre.

A más de lo mencionado en el Código de Trabajo y en la Constitución de la República, es importante considerar también la visión de la Organización Internacional de Trabajadores que define al Contrato Colectivo como todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional (Gernigon et al., 2000).

De lo mencionado por Bünger et al. (2002), Gernigon et al. (2000) y Trujillo (1973), se entiende que el Contrato Colectivo es un acuerdo de un grupo de trabajadores y la empresa en la que se establecen reglas y derechos a cumplirse por las dos partes. Desde luego, estos derechos serán en beneficio tanto de los trabajadores como de la empresa.

En este mismo sentido, el profesor Chileno Francisco Walker Linares, define al Contrato Colectivo como un mecanismo muy eficiente para que los trabajadores puedan alcanzar mejores condiciones laborales, llamándoles como una fuerza del grupo, en un frente unido de negociación. Contiene cláusulas que los obreros o empleados aislados jamás hubiesen podido obtener (Derecho Ecuador, 2018.)

El Contrato Colectivo de trabajo nace del acuerdo de las voluntades del empleador, en una parte, y de los representantes de los trabajadores, en otra parte. En esto se parece al contrato, pero el objeto o materia del acuerdo de voluntades no es solo crear

obligaciones de una de ellas a favor de la otra parte, cosa esencial y común a las figuras contractuales del derecho de Obligaciones (Bünger et al., 2002). Sino que, la negociación de buena fe tiene por objeto llegar a acuerdos colectivos mutuamente aceptables. En caso de no llegarse a acuerdos, puede recurrirse a los procedimientos de solución de diferencias, como la conciliación, la mediación y el arbitraje (Organización Internacional del Trabajo, 2023). Así lo establece el artículo 326, numeral 12, de la Constitución de la República cuando indica que los conflictos de la contratación colectiva serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

1.1.3 Principios

El Derecho del Trabajo ha sido elevado a categoría constitucional, dada su importancia y dimensión proyectiva. Dentro de esta categoría constitucional, consta también el Derecho Colectivo del Trabajo, en el que aparece la contratación colectiva como una institución fundamental (Asamblea Constituyente, 2008).

La Constitución de la República reconoce que el trabajo es un derecho y una responsabilidad social, así como un derecho económico que promueve el desarrollo personal y sustenta la economía. Además, establece que el Estado tiene la obligación de asegurar el pleno respeto a la dignidad de los trabajadores, garantiza una vida digna, salarios justos y equitativos y condiciones laborales saludables. En el mismo sentido, se reconoce el derecho de las personas a elegir o aceptar un empleo de manera libre y voluntaria (Asamblea Constituyente, 2008).

Los principios se han convertido en una guía de interpretación de las normas jurídicas que lo regulan. Esto son la protección del trabajador, la autonomía colectiva, la defensa de interés y paz laboral, la codecisión en la empresa y la participación de los trabajadores en todos los niveles de la vida nacional (Trujillo, 1979).

El principio de protección en el sentido constitutivo del derecho del trabajo es lo que permite la existencia y la justificación de la disciplina jurídica. Precisamente, se fundamenta en la falta de libertad inicial y consecuentemente del trabajador. Esta carencia de libertad, por la necesidad de trabajar es la causa inmediata de la desigualdad de los empleados y explica la protección del derecho de trabajo. Esta idea se expresa en los principios del derecho del trabajo, como en el de protección, de continuidad, de irrenunciabilidad y de primacía de la libertad (Gamonal y Arellano, 2019).

Se propone una idea de una narrativa de protección homogénea en los sistemas jurídicos contemporáneos. Por ejemplo, en Chile, Uruguay, Brasil y Argentina el principio de protección se consagra como un orden público general, que se define por ser una configuración institucional que dispone de derechos fundamentales irrenunciables. Bajo este escenario latinoamericano, se ha identificado que la consagración de la protección laboral se debe a un derecho individual de trabajo, un derecho procesal laboral y una vigilancia a través de instituciones administrativas para la correcta ejecución de la legislación laboral (Ramírez, 2022).

Sobre los diversos análisis comparados de la doctrina laboral moderna se resalta un tipo de estudio de investigación sobre el ideal regulativo del derecho del trabajo. La idea de que el trabajador es un sujeto de derechos a quien debe protegerse, dado que es la parte más débil y no posee la misma libertad inicial que el empleador (Ramírez, 2022), da vida a lo establecido en la Constitución de la Republica del Ecuador y a los Organismos Internacionales que busca garantizar condiciones laborales justas y equitativas para todos los trabajadores y promover la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos humanos en el ámbito laboral.

1.1.4 Pérdida de la Naturaleza del Contrato Colectivo

La naturaleza del Contrato Colectivo ya se ha analizado en el primer apartado, sin embargo, es necesario abordar este tema debido a su importancia y a las reformas a las que ha sido expuesto el ordenamiento jurídico en el Ecuador al pasar de los años. Los elementos a considerar son: (1) se fijan las obligaciones de las partes y se excluye la existencia de cláusulas tácitas y (2) la formalidad que se explicaría por la naturaleza colectiva de este acto jurídico, pues para que se produzca la vida del derecho y se generen todos los efectos que son propios, se requiere necesariamente de una formalidad especial, que sería la escritura del documento (Cerón, 2021). En el plano internacional, la forma escrita también es sugerida en la recomendación número 91 de la Organización Internacional de Trabajadores, sobre los contratos colectivos de trabajo (Organización Internacional de Trabajo, 2017b).

Inicialmente, se postuló su carácter de solemnidad, sin especificarla, destinada a *garantizar oficialmente su conservación e integridad*, sin mencionar su naturaleza absoluta-relativa. Un análisis de esta formalidad permite identificarla como una exigencia de publicidad con fines esencialmente registrales. Se trata de una formalidad de simple noticia que persigue el registro público del acto jurídico. Esto dotaría de una presunción

de veracidad y de legalidad a las cláusulas del contrato, si las partes, a través de la suscripción del instrumento, exteriorizan su plena y total aceptación con el contenido (Cerón, 2021). Es así que, para su eficacia no solo se requiere la publicidad y registro, sino que las partes deben manifestar su aceptación.

El jurista italiano Carnelutti (citado en Cerón, 2021), refiere que el acuerdo colectivo representa tanto la estructura contractual como la esencia legal y muestra una dualidad jurídica que incluye un aspecto de obligaciones y otro de regulaciones normativas, porque el acto jurídico es un acuerdo que contiene derechos y obligaciones recíprocos cuyos titulares son las partes contratantes (empresa, sindicato y trabajadores afiliados). En la práctica la distinción no es tan clara, al punto que se identifican cláusulas que poseen un carácter dual que combinan aspectos normativos y de obligatoriedad.

Un ejemplo de esto son aquellas disposiciones que establecen restricciones al poder de gestión empresarial en las relaciones laborales, así como su naturaleza jurídica bifronte (dos fases) con carácter de ley, a los contratos individuales de trabajo de todos los miembros del sindicato, actuales y futuros, las cláusulas del instrumento. Además, consiste en establecer anticipadamente las condiciones laborales mediante acuerdos contractuales que no eliminan, sino incorporan, contratos individuales con cláusulas de beneficio para el empleado (Cerón, 2021).

En consecuencia, las normas que se crean no existen de manera independiente a los contratos individuales en los que se incorporan debido a la participación de los trabajadores en dichos contratos, sino que forman parte integral de esos contratos individuales. Esto se evidencia en la definición de instrumento colectivo según el artículo 320, inciso primero del Código de Trabajo, que se refiere exclusivamente a los sujetos involucrados en una negociación que conduce a la firma de un Contrato Colectivo. La última modificación introducida por la ley número 19.069 en el año 1991, con respecto al concepto de Contrato Colectivo, fue la eliminación de la frase *para los trabajadores que concurrieron a su celebración* (Cerón, 2021; Congreso Nacional, 2012).

En conclusión, la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo estaría siendo afectada por sus requisitos, que si bien es cierto, el reglamento jurídico es claro en este aspecto, en la práctica, se ha dificultado cumplirlos debido a circunstancias ajenas como la voluntad de los suscriptores, los temas políticos o la falta de recursos económicos.

1.1.5 Reformas Antes del 2008

Es necesario considerar las reformas laborales que se han dado en relación al tema de Contrato Colectivo, la primera reforma con la Ley de Régimen de Maquila y de Contratación Laboral a tiempo parcial del año 1990 en la que integra el tema de contratos a tiempo fijo, pero con la imposibilidad de que se conviertan en estables, el acuerdo entre las partes para la suspensión no remunerada del contrato de trabajo y el trabajo por horas.

La segunda reforma, la Ley de Zonas Francas del año 1991, incluye los contratos de trabajo temporales. La tercera, la Ley 133 del año 1991, reforma del Código de Trabajo que modifica el requisito del número de trabajadores exigidos para conformar una organización laboral, que sube de 15 a 30, suspende la garantía de estabilidad en el caso de huelgas solidarias, dispone la obligatoriedad de que la declaratoria de huelga la haga un comité especial, a falta del comité de empresa. Esta Ley es considerada la muestra más definitiva de la flexibilización laboral (Velasco, 2013).

Las reformas de la Constitución del año 2008 se dividen en tres grupos: (1) los derechos y principios fundamentales en el trabajo, (2) el reconocimiento de otras formas de trabajo más allá del empleo y (3) el régimen económico (Velasco, 2013).

Con respecto al *grupo uno*, el artículo 66, numeral 13 de la Constitución del año 2008 reconoce el derecho a la libertad sindical que ya había sido reconocido en constituciones anteriores y agregó *la forma libre y voluntaria que debe tener*, lo que dio paso a las organizaciones sindicales, no solo a la capacidad de afiliarse, sino también de no afiliarse (Asamblea Constituyente, 2008). En el mismo sentido, en el artículo 326, numeral siete, se reconoce la posibilidad de conformar organizaciones y la capacidad de afiliarse a cualquiera de ellas o de desafiliarse libremente (Velasco, 2013).

También se considera la modificación de la Constitución actual, por una parte, el artículo 326, numeral 13 reconoce el derecho de negociación colectiva, pero, en otro sentido, elimina la norma constitucional que impedía la modificación unilateral del contrato. En complemento a este tema, el Mandato ocho, su reglamento y otros acuerdos ministeriales que permiten la revisión por parte del Ministerio de Relaciones Laborales de los Contratos Colectivos para el sector público, refleja que estaríamos frente a una disminución importante de la capacidad efectiva de negociación colectiva en las organizaciones del sector público (Velasco, 2013).

En lo referente al *grupo dos*, la Constitución del año 2008 consagra ciertas normas para el reconocimiento de los derechos del trabajo productivo, así como formas de trabajo que se han considerado improductivas, además reconoce los derechos de los trabajadores que no se encuentran en relación de dependencia. Los artículos 319, 325 y 333 señalan que el trabajo autónomo, de subsistencia y de cuidado humano son trabajos productivos y sus actores, entes productivos, es decir, trabajadores (Velasco, 2013).

Esto da lugar a un marco más general, el de otras formas de organización de la producción que integra la economía pública, privada, mixta, popular y solidaria. Si bien las formas públicas, privadas y mixtas han sido largamente incluidas en las Constituciones, no así la economía popular y solidaria, que está conformada por la economía de subsistencia, desarrollada principalmente por campesinos indígenas y que se manifiesta a través de las diversas vías de asociación, cooperativismo y acciones comunitarias (Velasco, 2013).

Finalmente, el *grupo tres*, el sistema económico de la Constitución ecuatoriana incluye una importante innovación, el llamado *Buen Vivir* o *Sumak Kawsay* como fin del sistema económico. Esto intenta dar forma a este principio y construye normas sobre propiedad, medios de producción y relación con la naturaleza que pongan distancia con el modelo neoliberal. La Constitución de la República protege la propiedad privada y pública con ciertas limitaciones sociales y ambientales e introduce la noción de propiedad comunitaria, asociativa, cooperativa, entre otras. Otra de las características importantes en el modelo económico es el de dar fuerza al papel del Estado en la economía, para la regulación de los procesos de apropiación, de producción, de comercialización y de consumo (Velasco, 2013).

Por tanto, toda reforma tiene su razón de ser, pues nace luego de haberse realizado un estudio de la situación actual de un Estado. Los cambios que se van generando con el paso de los años como la evolución de las necesidades y del país, la presencia de la industria que genera fuentes de empleo dinámicas y las condiciones económicas que, cada vez, son más críticas. Todo ello, deja ver que la sociedad se encuentra en evolución, y el ordenamiento jurídico, debe ir de la mano con las exigencias de cada época histórica (Velasco, 2013).

Los trabajadores ya no son independientes, juntos son una fuerza y, organizados jurídicamente, pueden llegar a ser un fuerte indispensable e importante para el modelo actual y futuro del Estado. Ya no reclaman sus derechos establecidos en el contrato de

trabajo, sino que, exigen su fiel cumplimiento y luchan por ser la voz en su trabajo. Se caracterizan por convertirse en un ente primario y, ya no solamente como el trabajador, que se conforma con un sueldo mínimo. Ahora, reciben beneficios adicionales a los establecidos y se respaldan por sus dirigentes y por el ordenamiento jurídico internacional, conocen y defienden sus derechos más allá de que estos se cumplan o no en su totalidad, realidad que no hubiese sido posible anteriormente (Velasco, 2013).

1.1.6 Convenio de la Organización Internacional de Trabajadores

El convenio de la Organización Internacional de Trabajadores, en sus diferentes artículos señala lo siguiente:

Artículo 1, numeral 1, los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

Artículo 3, deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

Artículo 4, deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales (...) el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

Estos artículos denotan la importancia de garantizar la libertad sindical y la protección contra la discriminación en el empleo, así como la creación de organismos nacionales para asegurar el respeto a estos derechos. Además, hacen hincapié en la promoción de la negociación colectiva como un medio para regular las condiciones de empleo y promover un ambiente laboral justo y equitativo. En conjunto, estos principios reflejan el compromiso de la Organización Internacional de Trabajo en promover estándares laborales internacionales que protejan los derechos fundamentales de los trabajadores y fomenten el desarrollo económico y social sostenible.

1.1.7 Contrato Colectivo Público y Privado

En concordancia con lo establecido en el Código de Trabajo, la Constitución de la República del Ecuador en el numeral trece del artículo 326 establece que, “se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley”. (Asamblea Constituyente, 2008, p. 102)

En el numeral 16 del mismo artículo se indica que las leyes que rigen la administración pública, se aplicarán a las instituciones estatales y a las entidades de derecho privado en las que los recursos públicos sean mayoritarios y desempeñen funciones de representación, dirección y administración. Además, se indica que, aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo (Asamblea Constituyente, 2008).

El primer cambio fue en relación a los trabajadores públicos y privados, se considera que la fuerza de trabajo debe ser disciplinada para facilitar las actividades comerciales y denomina a los trabajadores como trabajadores públicos y privados. En consecuencia, nacen ciertas reivindicaciones como mejores salarios (trabajadoras del hogar) o eliminación de la tercerización (Porrás, 2013).

El segundo cambio fue que el Estado da lugar a condiciones físicas, jurídicas y económicas para la creación de nuevos negocios para el capital tomando en cuenta los cambios del capitalismo central, la misma estructura de la producción, las mismas características de los grupos económicos y la banca y el gran comercio con una economía intermedia. Antes de aprobarse la Constitución del año 2008 se dieron las reformas laborales, así, se configuró una parte con los Mandatos constitucionales 2, 4 y 8, normas preconstitucionales que fueron aprobadas para regular sectores del trabajo altamente afectados por las normas de flexibilización de los años 80 y 90 del siglo XX, así como para limitar el poder de los sindicatos públicos (Velasco, 2013).

El tercer cambio fue que el Mandato Constituyente 2, expedido el 24 de enero de 2008 por la Asamblea Constituyente establece techos para las máximas remuneraciones en la burocracia, lo que prohíbe la creación de compensaciones remunerativas, generalizadas en el sector público. También incluye la regulación de los techos para las liquidaciones por supresión de partidas o renunciaciones para acogerse a la jubilación, incluidas las contenidas en contratos colectivos, actas transaccionales y otros acuerdos, según el artículo 8 que podían ser hasta de 7 salarios mínimos básicos unificados del trabajador en general por año, por un máximo de 201 salarios mínimos básicos unificados en total (Porrás, 2013).

El cuarto cambio fue que el Mandato Constituyente 4, expedido el 12 de febrero de 2008, completa la regulación del Mandato Constituyente 2 que incorpora los techos de indemnización para el despido intempestivo, también aplicable al sector público. Con el fin de establecer un límite a las indemnizaciones por despido en ciertas áreas del sector

público, como en empresas petroleras que llegaban a ser exorbitantes. De acuerdo al artículo 1, las indemnizaciones por despido intempestivo no podrán ser mayores a 300 salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado, la misma norma prohíbe que se reconozcan valores superiores aun cuando estén contenidas en contratos colectivos (Porras, 2013).

El quinto cambio hace alusión a que durante los años 1980 y 1990 se introdujeron una serie de normas que flexibilizaron la regulación de la relación laboral, el Mandato Constituyente 8 en su artículo 1, elimina y prohíbe la tercerización, intermediación laboral y toda forma de precarización de las relaciones de trabajo en actividades propias de la empresa o empleador. Reconoce el carácter bilateral y directo de la relación laboral (Porras, 2013).

El sexto, el más importante de estas normas, es el Decreto Ejecutivo 1701, emitido el 30 de abril de 2009 que establece en el artículo 1 que los únicos beneficiarios del Contrato Colectivo en el sector público o en las empresas privadas que tengan alguna participación económica del Estado son los obreros que serán calificados por la denominada secretaria nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público. El mismo artículo, en el numeral 2, señala los beneficios que están prohibido estipular en la negociación colectiva (Porras, 2013).

Por ejemplo, la prohibición de transmisión de cargos a familiares por fallecimiento y jubilación, pago de vacaciones para el grupo familiar del trabajador, entrega gratuita de servicios y productos de la entidad y la eliminación de beneficios otorgados a dirigentes sindicales, como el reconocimiento de horas extras y suplementarias no trabajadas efectivamente, las indemnizaciones especiales más allá de lo establecido por la ley por despido intempestivo, los permisos sindicales a tiempo completo, la licencias y permisos se reducen a 10 días al mes no acumulables y siempre y cuando no afecten las actividades de la institución y la injerencia sindical en la contratación de personal (Porras, 2013).

Se entiende que estas normas buscan limitar la contratación colectiva en el sector público, lo que convierte el tema en tripartito, en lugar de bipartito, donde el Estado tendría doble participación como empleador y como árbitro final. Esto genera una discusión importante, por una parte, es imprescindible reflexionar sobre la propiedad de los recursos que son públicos, pertenecen a todos y por lo tanto se requiere de control.

Pero, por otra parte, la autoridad entregada al Ministerio de Relaciones Laborales prácticamente hace inútil la contratación colectiva en el sector público (Porrás, 2013).

Este análisis concluye, que las entidades del sector público están encaminadas a la dotación de servicios y bienes para todos los ciudadanos, incluidos quienes no pueden pagarlos. Aunque, los recursos necesarios para dotar los servicios, casi siempre son escasos y no se distribuyen equitativamente. El problema no radica en este punto, sino en el hecho de que no son todos los trabajadores del sector público a quienes se beneficia de tales privilegios, principalmente aquellos vinculados a los denominados *sectores estratégicos* como, por ejemplo, el petróleo o la electricidad, mientras que otros trabajadores públicos como maestros o trabajadores de la salud no solo, no tuvieron acceso a todos esos beneficios, sino que ni siquiera eran atendidos en sus derechos más elementales (Porrás, 2013).

En la práctica, en ciertos casos no se ha podido lograr la negociación colectiva en el sector público por la falta de recursos económicos necesarios por la parte empleadora, debido a que como institución pública depende de un requisito fundamental que es la certificación presupuestaria del Ministerio de finanzas. Básicamente el aspecto económico dentro de cualquier entidad sea privada o pública, en este último caso, para poder suscribir un Contrato Colectivo como entidad municipal, debe existir una certificación presupuestaria porque no se puede comprometer recursos públicos (Ministerio de Economía y Finanzas, 2020).

Por ejemplo, en el Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del Cantón Gualaceo existe en trámite de negociación de Contrato Colectivo, en este caso quien plantea el respectivo contrato es el Comité Central Único de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del Cantón Gualaceo. El comité presenta el trámite con el objetivo de tener beneficios adicionales de un Contrato Colectivo anterior. Uno de los beneficios que plantea el Comité es la alimentación y el transporte. Se presenta en primera instancia un borrador de Contrato Colectivo para de esta manera coordinar con el Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del Cantón Gualaceo y negociar temas del contrato (Décimo Séptimo Contrato Colectivo de Trabajo a Celebrarse entre El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cantón Gualaceo y el Comité Central Único de Trabajadores, 2018).

Estos formularios deben cumplir ciertos parámetros y remitirlos al Ministerio de Finanzas y así poder aprobarlos. Por reiteradas ocasiones el Gobierno Autónomo

Descentralizado municipal de Gualaceo ha presentado los formularios y han existido ciertas observaciones, pero hasta la fecha no existe el dictamen favorable. Ha existido conversaciones de manera extraoficial con los miembros del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal, ejemplo de Chordeleg y Paute en donde se manifiesta que ya existen ciertos contratos colectivos aprobados en su jurisdicción, pero estas entidades lo han realizado sin el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas y han tomado como referencia lo manifestado por los miembros del Tribunal (Décimo Séptimo Contrato Colectivo de Trabajo a Celebrarse entre El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cantón Gualaceo y el Comité Central Único de Trabajadores, 2018).

Pero en el caso de Gualaceo aún no finiquita el trámite porque existe un pronunciamiento del Procurador General del Estado y el criterio del Procurador Síndico, que no se puede dar paso a este trámite sin el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas (Décimo Séptimo Contrato Colectivo de Trabajo a Celebrarse Entre El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cantón Gualaceo y el Comité Central Único de Trabajadores, 2018; Procuraduría General del Estado de la República del Ecuador, 2021).

De proceder a realizar este trámite sin el dictamen favorable descrito, las entidades públicas, al ser controladas por el órgano de control que es la Contraloría General del Estado, puede existir ciertas observaciones o auditorías a futuro. Entonces en el caso de las entidades públicas, se tiene que dar estricto cumplimiento básicamente a la disposición jurídica que es un requisito indispensable (Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, 2017).

En anteriores tramites de Contrato Colectivo sí se han negociado debido a que existe un acuerdo entre el Comité Único de Trabajadores respecto a la alimentación y al transporte para las personas quienes laboran en la granja municipal del cantón Gualaceo. Es decir que ya existen esos acuerdos, incluso el incremento de diez dólares que ya está suscrito en un acta en la fase de negociación. Lo pendiente es el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas para suscribir el contrato colectivo (Décimo Séptimo Contrato Colectivo de Trabajo a Celebrarse entre el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cantón Gualaceo y el Comité Central Único de Trabajadores, 2018).

1.1.8 Beneficios del Contrato Colectivo

Los beneficios del Contrato Colectivo se establecen en cláusulas específicas que hacen referencia a varios aspectos, como el salario (Ratto, 2021), la estabilidad laboral

(Congreso Nacional, 2012), la salud (Asamblea Constituyente, 2008), las vacaciones (Congreso Nacional, 2012) y el subsidio familiar (Castro y Mediavilla, 2022; Organización Internacional del Trabajo, 2014).

En cuanto al primer beneficio que es el salario, el artículo 80 define al salario como el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo, y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado (Congreso Nacional, 2012).

Se entiende por salario básico a la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, que forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley. Esto se establece en el artículo 81, inciso segundo del Código de Trabajo (Congreso Nacional, 2012).

Sobre el segundo beneficio que es la estabilidad laboral, se establece que el tiempo mínimo de duración debe ser de un año de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo. Se debe considerar a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes, según lo referido en el artículo 14 del Código de Trabajo (Congreso Nacional, 2012).

Referente al tercer beneficio que es la salud, es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el Buen Vivir. La Constitución establece que el trabajo es un derecho, un deber social, un derecho económico, una fuente de realización personal y la base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. El derecho a la seguridad social es irrenunciable y será deber y responsabilidad primordial del Estado. Se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia,

subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación para la atención de las necesidades individuales y colectivas (Asamblea Constituyente, 2008).

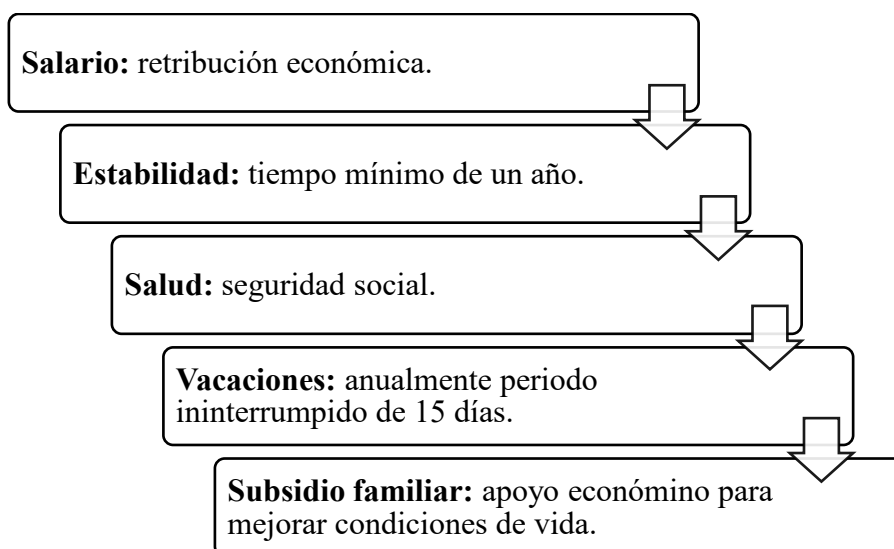
En cuanto al cuarto beneficio referente a las vacaciones, todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a estos días (Congreso Nacional, 2012).

Sobre el quinto beneficio que es el subsidio familiar, se trata de un apoyo económico brindado por el Estado o instituciones a las familias con el propósito de respaldar en el crecimiento, educación y cuidado de sus hijos. Su objetivo principal es mejorar las condiciones de vida de las familias y contribuir al bienestar de los niños y jóvenes. El subsidio familiar puede adoptar diferentes formas y tener distintos alcances según el país o región en que se otorgue (Castro y Mediavilla, 2022; Organización Internacional del Trabajo, 2014).

En la figura 1 se presenta una síntesis de los beneficios

Figura 1

Beneficios del Contrato Colectivo



Nota: elaboración propia a partir de Castro y Mediavilla (2022), Congreso Nacional (2012), Constitución de la República del Ecuador (2008); Organización Internacional del Trabajo (2014) y Ratto (2021).

Es importante mencionar que los trabajadores sindicalizados tienen más probabilidades de estar protegidos en el empleo y ser beneficiarios de prestaciones

sociales y pensiones. También existen estudios que muestran que los trabajadores sindicalizados reciben una prima salarial por este hecho (Saraiva et al., 2022).

Por lo general, consiste en una transferencia de dinero o beneficios en especie que se entrega periódicamente a las familias que cumplen con los requisitos establecidos por las autoridades correspondientes. Requisitos que suelen estar relacionados con los ingresos familiares, el número de hijos o dependientes a cargo y, en ocasiones, la edad o la condición de discapacidad de los beneficiarios. Este tipo de subsidio tiene la finalidad de ayudar a cubrir gastos vinculados con la alimentación, educación, atención médica, vivienda y otras necesidades básicas de los hijos (Castro & Mediavilla, 2022; Organización Internacional de Trabajo y Ministerio del Trabajo de la República de Colombia, 2014).

Es fundamental tener en cuenta que las políticas y regulaciones relacionadas con el subsidio familiar pueden variar significativamente entre países, por lo que es necesario consultar la legislación local para obtener una definición y detalles específicos en cada caso (Castro & Mediavilla, 2022; Organización Internacional de Trabajo y Ministerio del Trabajo de la República de Colombia, 2014).

1.1.9 Desventajas del Sindicalismo Latinoamericano

Con lo expuesto, se ha establecido que la Constitución de la República garantiza el derecho a la libre asociación y a formar un sindicato, sin embargo, en la práctica se presentan ciertas desventajas que se cree necesario analizar en este apartado. Se mencionan cinco desventajas sobre el Contrato Colectivo a partir de un análisis de lo mencionado por los autores Carrión et al. (2022); Frías (2010); Robayo & Medina (2023) y Rosenbaum (2015).

Primero, la debilidad sindical, por excesivo reglamento, requisitos exagerados, plazos y términos imposibles de cumplir, produce un grado excesivo de la normativa de negociación colectiva, ejemplo en Colombia, Chile, Ecuador, México, Panamá y Perú (Rosenbaum, 2015).

Segundo, el Estado como actor en la negociación, más allá de su rol como fiel de la balanza para lograr la igualdad, puede llegar a transformarse en un decisor sobre los contenidos, alcances, y efectos de los resultados de la negociación (Rosenbaum, 2015).

Tercero, la pérdida del poder por los actores sindicales que produce una devaluación de la negociación colectiva, pero los más afectados llegan a ser los trabajadores que

consumen y sostienen los mercados, lo que da paso a la desocupación, al desempleo y al fenómeno migratorio (Rosenbaum, 2015).

Cuarto, no existe uniformidad de las leyes en el tema de contratación colectiva por los diferentes fenómenos históricos, sociales, políticos y culturales. A pesar de ser ratificados los Convenios Internacionales por distintas naciones (Rosenbaum, 2015).

Finalmente, la quinta desventaja, la carencia de reglas o reglas diferentes a la realidad del país, ejemplo de esta estructura sucede en Ecuador, Chile, Colombia y Venezuela (Rosenbaum, 2015).

En el mismo sentido, se propone también que la liberalización comercial, la privatización de las empresas estatales y la desregulación de la institucionalidad laboral repercutieron sobre las transformaciones de los mercados de trabajo (Frías, 2010).

La legislación no sólo ha limitado la negociación colectiva, también ha modificado el rol y la intervención por parte del Estado en todo el proceso de negociación. La intervención del Estado en el procedimiento de negociación colectiva es notable en todos los países. En cuanto que no se puede dudar que el legalismo y la intervención condicionan el desarrollo de la negociación colectiva (Frías, 2010).

Es de vital importancia que los países latinoamericanos promuevan un entorno propicio para la negociación colectiva y el ejercicio de sus derechos. Esto implica que el Estado debe desempeñar un papel activo en la protección de los derechos laborales y asegurarse de que existan condiciones justas para la negociación entre los empleadores y los trabajadores (Robayo & Medina, 2023).

La globalización es un fenómeno que se relacionaría con la crisis económica y los problemas de la reactivación económica porque aparecen condiciones de deficiencia entre la reactivación industrial y la generación de empleo que crecen continuamente. Esta realidad afecta en procesos del sindicalismo (Frías, 2010).

En el contexto laboral ecuatoriano, en ciertas instituciones, los contratos colectivos establecían el requisito de un concurso interno para el ingreso de nuevos trabajadores. Lo que posibilita llegar a formar parte de un sindicato y ser parte de los beneficios a los que los empleados recién contratados podrían acceder (Carrión et al., 2022). Así, la representación sindical se convierte en un camino para proteger y fomentar los derechos e intereses laborales.

Con la libertad sindical en América Latina, la negociación colectiva no se encarga solamente de solucionar conflictos sino también de generar una regulación autónoma, que busca superar los contenidos de las normas mínimas impuesta por la legislación dictada por el Estado. Ciertos ordenamientos nacionales que ratificaron el Convenio Internacional de Trabajo y lo aplicaron a su derecho vigente, no han logrado su objetivo (Rosenbaum, 2015).

Con respecto a estas desventajas, el ejercicio de la autonomía colectiva, constituye una función dinámica, que exige ciertos requisitos, determinada estructura, soportes e impulsos del contexto político, social, económico y jurídico que determinan la construcción de modelos instrumentales que cada época requiere. La autonomía colectiva se hace al caminar con ciertas restricciones como el capital y trabajo (Rosenbaum, 2015).

1.1.10 Perspectivas

Existen diversos puntos de vista en cuanto al Contrato Colectivo, para Hayter y Visser (2021), la negociación colectiva brinda a los trabajadores las habilidades institucionales necesarias para asegurar una justa participación en los beneficios de la productividad. La extensión de convenios colectivos y otras políticas refuerzan estas capacidades y aumentan el impacto inclusivo en los mercados laborales. La negociación colectiva beneficia a los trabajadores, en el sentido que pueden unirse y negociar en grupos para fortalecer su posición frente a los empleadores. Esta práctica ayuda a garantizar condiciones laborales legítimas y justas.

Para Mannrich y Barichello (2021), los sindicatos tienen un rol histórico importante, al posibilitar mejores condiciones laborales y alcanzar derechos que adaptan las normas estatales a los requerimientos concretos para cada industria, ámbito y empresa. Su importancia se destaca mayormente en situaciones de tensión y crisis en vista de que los movimientos sindicales representativos pueden contribuir a mitigar los efectos adversos de las crisis económicas y sociales. En este sentido, el Contrato Colectivo contribuye no solo a promover la seguridad jurídica y mejorar las situaciones de trabajo, sino también a proteger los empleos.

Desde el punto de vista de los trabajadores, gobierno y empresarios, se destaca que el ambiente laboral se caracteriza por falta de confianza entre los diferentes actores laborales colectivos. Por ello, los sindicatos no confían en las acciones gubernamentales, los empresarios responsabilizan a los sindicatos de dificultar en el progreso financiero del

estado y el gobierno trata de establecer relaciones tanto con los sindicatos como con las empresas sin cumplir en su totalidad con las aspiraciones de ambas partes. Esta situación conlleva a un estado de tensión permanente entre las relaciones laborales, que, con el tiempo culmina en contra del desarrollo económico y social (Lachi y Rojas, 2020).

Desde el sector público, en cuanto a la contratación colectiva, se da importancia a la clase obrera debido a que este grupo necesita que sus derechos sean protegidos al ser la parte laboral más sensible (Calva et al., 2022). Desde el sector privado, se reconoce también la importancia de los contratos colectivos y se ha posibilitado que este ámbito pueda formar parte activa en cuanto a la provisión de derechos constitucionales, a saber, la educación, la salud y formar parte de asociaciones gremios profesionales y sindicatos de trabajadores (Cifuentes y Pérez, 2021).

Es importante añadir a este análisis que, en ciertos casos, los dirigentes de los sindicatos de trabajo estarían en esos cargos por varios años. En este sentido, en España, como una de las garantías en cuanto a la negociación colectiva, se menciona que los representantes de los trabajadores que no podrán “ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o renuncia” . (Morales, 2023, p. 172)

1.1.11 Desafíos y Recomendaciones

La contratación colectiva tiene varios desafíos, específicamente los que enfrenta el movimiento sindical nacional, se han venido manteniendo en el tiempo y se hacen cada vez más imperiosos. Entre ellos, destacan los siguientes:

Primero, la necesidad de ampliar su representatividad, vinculándose directamente a los sectores que representa, así como a los que se mantienen fuera de su accionar. Segundo, el de enfatizar la labor, organizar, educar y formar los sectores con bajos niveles de sindicalización. Tercero, es el de vincularse directamente a la realidad de la empresa, a su naturaleza, a su misión y a sus objetivos. Es decir, a la vida interna de la empresa, como conjunto, y a sus diversas divisiones y secciones, así como a sus diversos estamentos. Esto le permitirá comprender las necesidades y aspiraciones de las bases, así como los atributos, cualidades y capacidades que deben tener sus dirigentes (Frías, 2010).

Cuarto, contar con organismos de formación y capacitación sindical adecuados de acuerdo a la realidad y necesidades encontradas en el ámbito de la empresa y de los

dirigentes sindicales, en cada nivel de la organización (de base, intermedia y superior). Quinto, es la necesidad de constituirse y ser reconocido como un actor social de desarrollo, no sólo como un ente al servicio de sus bases y afiliados. Esto implica el tener presente e integrar en sus planes, proyectos y plataformas, no sólo la realidad de sus asociados, sino también la realidad de la empresa y su futuro y la problemática de los restantes sectores sociales (pobladores, estudiantes, comerciantes, partidos políticos, empresarios, medios de comunicación, etc.) (Frías, 2010).

La contratación colectiva se está debilitando en el país por diversas causas que explican este fenómeno. Cambiar estas circunstancias será una tarea no solo de los sindicatos, sino también de los empresarios y de los gobiernos. Se subraya la poca importancia que se brinda a las organizaciones sindicales a nivel social, político, económico y laboral. En Ecuador y en el resto del mundo, la contratación colectiva ha sido una de las primeras actividades sindicales afectadas (Bünger et al., 2002).

En cuanto a las recomendaciones sobre la negociación colectiva, se señalan dos en particular. La primera, las disposiciones podrán aplicarse por medio de la legislación nacional, contratos colectivos o laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional. La segunda, siempre que resulte necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones libres, independientes y representativas de empleadores y de trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2017b).

1.2 Estado del Arte

Diferentes investigaciones se han desarrollado sobre el tema del Contrato Colectivo, por ejemplo, en España, las instituciones encargadas de la contratación colectiva, como los sindicatos y las organizaciones de empleadores, son fuertes y están comprometidas en mantenerlas. Esto ha tenido un efecto positivo en la protección y participación de los trabajadores. Como resultado, se ha frenado la falta de regulación y limitaciones que podrían haber sido impuestas por las reformas legislativas (Sánchez-Mosquera, 2021).

En un estudio enfocado en analizar los casos español y francés, de negociación ramal (también conocido como negociación sectorial) el primero y, de mecanismos de

extensión, el segundo. Se encontró que, los dos son importantes ejemplos sobre modelos de negociación colectiva. En el mismo sentido un elemento clave para el éxito es la consagración de un sistema de autotutela efectiva, por lo que, en caso de fracaso o ruptura de las negociaciones, los sindicatos de trabajadores pueden recurrir a la huelga u otras medidas de presión (Gamonal y Arellano, 2019).

Otro ejemplo es México, se ha observado que la ejecución de contratos formales de trabajo trae consigo beneficios significativos para los trabajadores como los siguientes, mejora de las condiciones salariales, regulación más precisa de la jornada laboral, ampliación de prestaciones laborales y acceso al seguro social. Estos aspectos contribuyen a proporcionar estabilidad y bienestar a los empleados y promover un entorno laboral más justo y equitativo (Barcellos y Duarte, 2020).

En Chile, se considera el contexto económico y social en el que se desenvuelve el accionar del movimiento sindical, particularmente a partir del proceso de reformas laborales recientes. El análisis radica en las posibilidades que se abren para que el sindicalismo pueda impulsar un nuevo sistema de institucionalidad laboral, que favorezca las relaciones laborales modernas y participativas, para así poder impulsar una renovación de los procesos de negociación, con mejores estrategias, nuevos ejes de acción, mayor capacidad de propuestas y mejores posibilidades de reforzamiento interno y de su rol de interlocutor social (Frías, 2010).

En este sentido, a pesar de que se reconoce a la negociación colectiva como un derecho fundamental de los trabajadores, se ha observado un incremento en su cobertura desde el año 2006. Sin embargo, es importante destacar que esta cobertura aún se considera débil, lo que sugiere la necesidad de continuar promoviendo y fortaleciendo el mecanismo de diálogo y negociación entre empleadores y trabajadores para garantizar condiciones laborales justas (Durán y Gamonal, 2019).

En una investigación desarrollada con el fin de identificar los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo Ecuador, se hace mención a que el Contrato Colectivo busca regular las medidas adecuadas para proteger los derechos laborales, de salud, integridad y seguridad del trabajador (Muy, 2021).

Conclusiones

Una vez analizado los puntos más relevantes de este capítulo, se concluye que, para que se haga efectivo el Contrato Colectivo o se cumpla con los principios que

consagran el derecho al trabajo, lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador y en los organismos internacionales, se tiene que llegar a un consenso sobre los conflictos existentes entre la parte empleadora y trabajadora y así cumplir con el objeto o finalidad del Contrato Colectivo, que busca el desarrollo económico y el bienestar de las partes y así poder contribuir a un acuerdo mutuamente satisfactorio.

Cabe destacar que, los beneficios del Contrato Colectivo pueden variar de acuerdo a las circunstancias de cada empresa y a la economía de cada país. Es por ello que se realizó un breve análisis de sus reformas durante los últimos años, lo que dio como resultado que al ser un país en desarrollo tanto social, económica y jurídicamente, debe haber una apertura para ajustarse a los cambios que conlleva la innovación dentro de distintos ámbitos del mercado y, por consiguiente, estar capacitados con el ordenamiento jurídico para poder enfrentar estos cambios inevitables.

CAPÍTULO 2

2.1 Problemática

Ecuador es un Estado constitucional de derechos que establece, entre otros derechos, el derecho al trabajo, a la libre asociación de trabajadores y a la formación de sindicatos de trabajo (Asamblea Constituyente, 2008). Sin embargo, lo que motiva este trabajo de investigación es el supuesto de que estos no se estarían cumpliendo en su totalidad.

La negociación colectiva es un proceso voluntario empleado para determinar las condiciones de trabajo y reglamentar las relaciones entre los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones que conduce a la conclusión de un convenio colectivo (Organización Internacional de Trabajo, 2024). El convenio colectivo tiene la ventaja de solucionar problemas mediante el diálogo y el consenso, más no, mediante el conflicto y la confrontación (Durán y Gamonal, 2019).

Este estudio pretende analizar elementos vinculados con el Contrato Colectivo en el Ecuador, debido a que no es el único país que presenta conflictos para su aplicación. Por ejemplo, en Chile se presenta un tema similar en la aplicación del Contrato Colectivo, en vista de que su aplicación es considerada precaria y, su alcance, limitado (Durán y Gamonal, 2019).

Estos conflictos podrían ser solucionados mediante la buena fe, el diálogo y el consenso por parte de los trabajadores y la parte empleadora, debido a que el proceso de negociación colectiva permite que los empleadores y los trabajadores expresen sus intereses, también permite negociar las ventajas y desventajas. Por ejemplo, en otros países se ha utilizado la negociación colectiva para armonizar los intereses de los trabajadores por hallar un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida familiar, por una parte, y los intereses de los empleadores por unos horarios de trabajo flexibles y por la reducción del costo de las horas extraordinarias, por otra (Organización Internacional de Trabajo, 2024).

El logro que puede obtenerse al participar en un proceso de negociación de buena fe, son una percepción justa y equitativa, y no una la decisión individual o una contratación unilateral. Ello genera efectos positivos en las empresas en términos de compromiso de los trabajadores, estabilidad y productividad, y en los trabajadores, en

términos de mejores salarios y condiciones de trabajo (Organización Internacional de Trabajo, 2024).

Se espera que los resultados de esta investigación proporcionen información sobre los aspectos legales y laborales comprendidos en el Contrato Colectivo y sirva como base para futuras investigaciones que contribuya al desarrollo de estrategias y soluciones efectivas en el ámbito laboral y legal. De esta manera poder aportar en temas vinculados con el Contrato Colectivo ya que este tiene como finalidad brindar beneficios sociales, personales y laborales (Torres et al., 2019).

Cuando existen conflictos que limitan la aplicación del Contrato Colectivo de trabajo, se estarían viendo afectados los derechos de los trabajadores, puesto que se conoce que el Contrato Colectivo pretende amparar a trabajadores (que son la parte vulnerable), de otro modo, que quedarían desprotegidos (Hayter y Visser, 2021).

En la práctica, la falta de plena observancia de lo dispuesto en los Contratos Colectivos emerge como una problemática de índole económica, social y política, tal como lo señalan diversos autores (Gernigon et al., 2000; Infante, 2011; Velasco, 2013).

Desde una perspectiva económica, esta situación genera una crisis que conduce a un retroceso hacia formas laborales precarias y una alarmante prevalencia del desempleo. Como resultado, se agudizan las demandas laborales, tanto en sectores urbanos como rurales e indígenas. Esta crisis se ve agravada por una clara disminución del salario real y otros beneficios laborales. En este contexto, emerge un movimiento obrero que ejerce presión sobre las instancias gubernamentales para salvaguardar sus condiciones de vida (Velasco, 2013).

A nivel social, la problemática se relaciona con la necesidad de transformar el mundo laboral para adaptarse a las exigencias de la convergencia productiva y garantizar una inserción laboral satisfactoria desde un punto de vista social y productivo. Se proponen cambios en el marco institucional laboral, la capacitación de recursos humanos y la generación de empleo en sectores emergentes, con el fin de fortalecer la conexión entre las políticas de desarrollo productivo y la protección social (Infante, 2011).

En términos políticos, la concentración de la riqueza en determinados sectores sociales conlleva una concentración notable del poder político. En estas sociedades, los agentes con mayor poder tienen la capacidad de influir en la asignación de recursos, lo

que refuerza su posición de dominio. Esto se manifiesta de diversas formas que inhiben el progreso (Infante, 2011).

Por un lado, el sistema educativo tiende a proporcionar educación de alta calidad a los grupos dominantes, mientras que la mayoría de la población queda excluida. Este patrón es evidente en América Latina, donde las disparidades en el acceso a la educación son notorias. La disminución general de la calidad de la educación pública y la proliferación de instituciones educativas privadas de élite reflejan esta tendencia, en contraste con sociedades más igualitarias, como las de Europa en general y los países nórdicos en particular, que garantizan un acceso universal a una educación de calidad. La experiencia latinoamericana también contrasta desfavorablemente con la de los países con mejor desempeño en Asia Oriental, como Corea del Sur y Singapur (Infante, 2011).

Lo que se busca es alentar el cumplimiento de la negociación colectiva y la consolidación de principios universales en vista de que la Organización Internacional del Trabajo, a través de sus normas y de sus actividades de cooperación técnica en muchos países, no sólo ha desempeñado un papel muy importante en la promoción de la negociación colectiva, sino que también ha alentado el desarrollo de ciertas modalidades de negociación, en particular en el ámbito tripartito (Gernigon et al., 2000).

Igualmente, a través del contenido de sus normas y de los principios sentados por sus órganos de control, ha contribuido a consolidar con carácter universal las coordenadas en que debe enmarcarse la negociación colectiva para ser viable, eficaz y mantener su capacidad de adaptabilidad al medio en que se realiza y a los cambios económicos, políticos y sociales, y para garantizar el equilibrio entre las partes y las posibilidades de avance social (Gernigon et al., 2000).

2.2 Justificación

Los conflictos existentes en torno al Contrato Colectivo de trabajo en Ecuador constituyen una problemática en vista de que, al no aplicarse en su totalidad podría dar paso a circunstancias como: insatisfacciones salariales, insatisfacciones con la jornada laboral con las prestaciones (Barcellos y Duarte, 2020) o una percepción de precarización de los derechos laborales (Ratto, 2019) y falta de cumplimiento de otros derechos (Saraiva et al., 2022).

De esta manera, los trabajadores podrían llegar a percibir una falta de protección e interés por parte del ente regulador de la contratación colectiva que, en

este caso, sería el Estado en calidad de entidad encargada de garantizar que se cumplan los derechos de los trabajadores mediante las normativas legales (Asamblea Constituyente, 2008).

Asimismo, este trabajo se justifica en vista de que Ecuador al igual que otros países presenta dificultades para el total cumplimiento de los beneficios que brinda el Contrato Colectivo. Esto podría deberse a cambios en la sociedad (Bünger et al., 2002), falta de fuerza a nivel de sindicatos, demasía en regulaciones y requisitos (Rosenbaum, 2015).

Como parte de esta realidad, es importante contemplar los desafíos que presenta el país para intentar contribuir a las condiciones laborales de las asociaciones de trabajadores. Por ejemplo, cuando se logra hacer efectivo el Contrato Colectivo, existen mejoras en las condiciones laborales, mayor satisfacción en el trabajo y permanencia, lo que beneficia tanto a la parte trabajadora como a las entidades que las contratan (Rodríguez et al., 2020).

Es importante recordar que toda problemática, al ser analizada, permite una visión global del tema de estudio lo que ayudará a su resolución. Se propone que, con voluntad, razonamientos, y justificación de las dos partes, así como la comunicación y establecimiento de propuestas, es posible concretar los Convenios Colectivos. De este modo, ambas partes implicadas logran una solución, lo que implica un *ganar-ganar* (Perez-Guerrel, 2023).

Para dar respuesta a los objetivos planteados, este trabajo se desarrolló bajo un paradigma interpretativista y con un enfoque cualitativo, propios de la investigación socio-jurídica. Es decir que, para llegar a construir conocimiento mediante investigación en derecho, se requirió la comprensión del objetivo de estudio y aceptar e incluir las apreciaciones del investigador (Aguirre-Román & Pabón-Mantilla, 2020).

En consonancia con lo planteado, el tipo de diseño fue observacional y el alcance fue descriptivo-analítico (Finol & Vera, 2020) y el objeto de estudio para este trabajo fueron las normas jurídicas en su sentido amplio (Aguirre-Román y Pabón-Mantilla, 2020), entre ellas: jurisprudencia internacional como la constitución de la Organización Internacional de Trabajadores y recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajadores. Entre la jurisprudencia nacional se contempló la constitución del Ecuador y el Código de Trabajo.

Las unidades de análisis fueron las normas jurídicas nacionales e internacionales que abordan el tema del Contrato Colectivo. El tipo de muestreo fue no probabilístico y por conveniencia. Se trabajó principalmente con la Organización Internacional de Trabajo, El Código de Trabajo, la Constitución de la República del Ecuador y los Mandatos Constituyentes dos y ocho.

Debido a que se emplearon fuentes documentales primarias de libre acceso, mediante la técnica de análisis documental, el instrumento fue una ficha de trabajo elaborada para propósito de este estudio en consonancia con lo planteado por Aguirre-Román y Pabón-Mantilla (2020). La ficha de trabajo se presenta en la tabla 1.

Tabla 1

Ficha de trabajo para responder a los objetivos

Objetivos	Puntos clave	Acciones a realizar
Identificar las Normas de Aplicación del Contrato Colectivo en el Ecuador	Normas relevantes para la aplicación de contratos colectivos en Ecuador.	1. Enumeración de las normas específicas que regulan la aplicación de contratos colectivos en Ecuador.
	Legislación laboral relacionada con los contratos colectivos.	2. Análisis de la legislación laboral ecuatoriana relacionada con los contratos colectivos.
	Organismos encargados de regular y aplicar estas normas.	3. Identificación y descripción de los organismos gubernamentales encargados de regular y aplicar estas normas en Ecuador.
Analizar los Conflictos para la Aplicación del Contrato Colectivo en el Ecuador	Tipos de conflictos relacionados con la aplicación de contratos colectivos.	1. Descripción de los diferentes tipos de conflictos que surgen en la aplicación de contratos colectivos en Ecuador.
	Causas subyacentes de estos conflictos.	2. Análisis de las posibles causas de estos conflictos y sus implicaciones.
	Métodos de resolución de conflictos utilizados en el contexto de contratos colectivos.	3. Investigación de los métodos y estrategias utilizados para la resolución de conflictos relacionados con contratos colectivos en Ecuador.
Delimitar los Desafíos para la Aplicación del Contrato Colectivo en el Ecuador	Desafíos más comunes en la implementación efectiva de contratos colectivos.	1. Enumeración de los desafíos más frecuentes que se presentan en la aplicación de contratos colectivos en Ecuador.
	Factores internos y externos que contribuyen a estos desafíos.	2. Análisis de los factores internos y externos que contribuyen a estos desafíos.

Posibles estrategias para superar los desafíos identificados.	3. Elaboración de posibles estrategias y soluciones para abordar y superar los desafíos identificados en la implementación efectiva de contratos colectivos en el contexto ecuatoriano.
---	---

Nota: elaboración propia.

Primero, se identificó y recopiló la información relevante relacionada con el tema de estudio, a través de fuentes primarias. Segundo, se organizó y analizó la información recopilada de manera sistemática y coherente, utilizando una ficha de trabajo. Tercero, se evaluó críticamente la información y los datos obtenidos. Finalmente, se sintetizó la información en figuras editadas en Microsoft Word, versión 2016, de acuerdo al orden de los objetivos específicos planteados.

Conclusiones

De lo planteado en el capítulo 2 se concluye que Ecuador es un Estado que garantiza derechos, incluidos los de los trabajadores según su constitución. Sin embargo, se observa un vacío entre la normativa que ampara los contratos colectivos y su aplicación efectiva. A pesar de existir derechos legalmente establecidos, se enfrentan desafíos para hacerlos efectivos en la realidad laboral, al mantener la integridad de la normativa a nivel nacional e internacional. Esta situación genera insatisfacción entre los trabajadores, quienes sienten que sus derechos no están siendo protegidos por el Estado, lo que puede disminuir la fuerza del propósito del Contrato Colectivo. Además, se presentaron los objetivos y la metodología llevada a cabo para la obtención de los resultados.

CAPÍTULO 3

3.1 Identificación de las Normas de Aplicación del Contrato Colectivo

Para el cumplimiento del primer objetivo que fue identificar las normas de aplicación del Contrato Colectivo en el Ecuador, se siguieron tres acciones: identificación de las normas de aplicación del Contrato Colectivo, análisis de la legislación laboral ecuatoriana relacionada con los Contratos Colectivos y descripción de los organismos gubernamentales encargados de regular y aplicar estas normas en Ecuador.

3.1.1 Normas de aplicación del Contrato Colectivo

Las normas de aplicación del Contrato Colectivo son cuatro: (1) la Constitución de la República del Ecuador, (2) el Código de Trabajo, (3) la Organización Internacional de Trabajadores y (4) el Mandato Constituyente número dos y ocho.

La primera norma que es la *Constitución de la República del Ecuador*, creada en el año 2008 y publicada en el registro oficial número 449, consta de 9 títulos. En el título II se sustentan todos los derechos y su aplicación. En la sección octava, en los artículos 33 y 34 se aborda el trabajo y seguridad social. En el título sexto, capítulo sexto, sección primera que corresponde al trabajo y producción y en la sección tercera sobre las formas de trabajo y su retribución, en el artículo 325, establece que el Estado garantizará el derecho al trabajo. Además, se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. Finalmente, en el artículo 326 se establecen 16 principios en los que se sustenta el derecho al trabajo (Asamblea Constituyente, 2008).

La segunda norma que es el *Código de Trabajo*, constituye la principal ley que rige los contratos de trabajo, a falta de esta se tomará como referente a la Constitución de la República del Ecuador. En el registro oficial, específicamente en el suplemento 167-2005, título II, capítulo I sobre la naturaleza, formas y efectos del Contrato Colectivo menciona elementos como: contenido, duración del Contrato Colectivo, representantes de los trabajadores, presentación del proyecto del Contrato Colectivo, negociación del Contrato Colectivo y trámite obligatorio, así como el Tribunal de Conciliación y Arbitraje (Asamblea Nacional, 2012).

La tercera norma que es la *Organización Internacional de Trabajadores*, se la contempla porque las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos

preparados por los mandantes de la Organización Internacional de Trabajadores que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Está establecida para gobiernos, empleadores y trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Además, se debe mencionar que los objetivos principales de la Organización Internacional de Trabajadores son: promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Ecuador es miembro de la Organización Internacional de Trabajadores desde el año 1934. El país ha ratificado 61 convenios (54 actualmente en vigor) entre los que se encuentran los ocho convenios fundamentales. El convenio número 156 sobre los trabajadores con responsabilidad familiares y el convenio número 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, siendo estos los más recientes y ratificados en el año 2013 (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

La cuarta norma es el *Mandato Constituyente* se lo considera porque en él se presentan decisiones y normas que expide la Asamblea Constituyente para el ejercicio de sus plenos poderes. Al respecto, se debe mencionar que los *mandatos constituyentes* son decisiones políticas, inspiradas por el titular del Ejecutivo, que permiten concretar en leyes aquellas cuestiones que se consideran importantes para el país. Y, como señala el Reglamento, los *Mandatos* son una expresión del ejercicio de los plenos poderes (Asamblea Constituyente, 2008).

En este sentido, específicamente el Mandato Constituyente número ocho que elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador (Asamblea Constituyente, 2015).

Luego de abordar de manera general las normas de aplicación, se presenta específicamente la legislación laboral relacionada con los contratos colectivos.

3.1.2 Legislación Laboral Relacionada con Contratos Colectivos

La *Constitución* contempla 12 artículos en torno a los derechos de los trabajadores, sin embargo, pese a lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador, no se han logrado hacer efectivos todos estos derechos debido a falta de norma

o interpretación. Por ejemplo, desde el año 2008 se reconocen los derechos de los trabajadores en el tema de Contrato Colectivo y se han establecido los principios a los que deben regirse, esto en concordancia con otras normas nacionales e internacionales (Asamblea Constituyente, 2008).

En el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, se señalan 16 principios que son: el Estado impulsará el empleo, la irrenunciabilidad de los derechos laborales, el sentido más favorable a los trabajadores, la igualdad de remuneración, que toda persona tiene derecho a desarrollar sus actividades en un ambiente adecuado, el mantener relaciones laborales, el derecho de formar sindicatos, el Estado fomentará la creación de organizaciones, la representación del sector laboral, la solución de conflictos, la transacción en materia laboral, los conflictos colectivos de trabajo ante el Tribunal de Conciliación de Arbitraje. También, el Estado impulsará la garantía de la Contratación Colectiva, el derecho a la huelga, los límites que la ley establece para ciertos servicios junto con la prohibición de la paralización de ciertas actividades y la participación de servicios públicos estarán sujetos a las leyes de administración pública (Asamblea Constituyente, 2008).

Con respecto a este tema, la Constitución contempla apartados claros en donde se evidencia la protección del derecho al trabajo y, por ende, los derechos de los trabajadores, se destaca la obligación del Estado para su protección y garantía. Para lograr que los derechos sean efectivos y se cumplan se tomará lo establecido en esta norma en concordancia con los artículos que hace referencia a la remuneración justa, las modalidades de trabajo, la prohibición de la tercerización, salud y seguridad social, el Estado garantiza el derecho al trabajo, el reconocimiento y la garantía a las personas del derecho a una vida digna que asegure el trabajo, empleo, descanso y seguro social y la libertad al trabajo (Asamblea Constituyente, 2008).

Régimen de desarrollo, su objetivo principal y más importante, es construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable. En concordancia con el artículo 66, numeral dos, que establece: el derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios (Asamblea Constituyente, 2008).

El *Código de Trabajo*, por su parte, contempla 35 artículos relacionados con el Contrato Colectivo, el más destacado para la elaboración de esta investigación es el artículo 220 que presenta la definición y señala que: el 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 (Asamblea Nacional, 2012).

Otros apartados de interés son: el título II, capítulo I que aborda aspectos como la justificación de la capacidad para contratar, representantes de los trabajadores, la presentación del proyecto del Contrato Colectivo que debe presentarse ante el Inspector de Trabajo, la negociación del Contrato Colectivo, el trámite obligatorio ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, el contenido de la reclamación, los efectos del Contrato Colectivo, las formalidades del Contrato Colectivo, debe ser escrito y presentado ante el Director Regional de Trabajo por triplicado, el contenido del Contrato Colectivo, la duración del Contrato Colectivo, el número de trabajadores, la preminencia del Contrato Colectivo y los representantes de las asociaciones de trabajadores (Asamblea Nacional, 2012).

El título V sobre las asociaciones de trabajadores y de los conflictos colectivos, específicamente el capítulo I en cuanto a la libertad de asociación en el que señala que los trabajadores tienen derecho a constituir asociaciones y sindicatos. También, el capítulo II sobre los conflictos colectivos que presenta información referente al derecho de huelga, el pliego de peticiones, el término del conflicto, la mediación obligatoria, el tribunal de mediación y arbitraje, el inspector de trabajo (Congreso Nacional, 2012).

El título VI en cuanto a la organización, competencia y procedimiento, su capítulo I en cuanto a los organismo y autoridades contempla información sobre las autoridades y organismos para el cumplimiento de las normas de este código y la correspondencia del Ministerio de Trabajo y Empleo de la protección del trabajo (Congreso Nacional, 2012).

En cuanto a la *Organización Internacional de Trabajo*, uno de sus principios que corresponde a la recomendación 91 emitida por la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajadores, define al Contrato Colectivo como: todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por

una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional (Gernigon et al., 2000; Organización Internacional del Trabajo (2017a).

En este sentido, se debe citar también la Declaración de Filadelfia, en 1944, que forma parte de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajadores y cuyo párrafo I sobre los principios fundamentales sobre los que se basa la Organización, señala que: la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el que los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaboren en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común (Organización Internacional del Trabajo, 2017b).

En el mismo año, esta Declaración reconoció la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y tomó nota de que este principio es plenamente aplicable a todos los pueblos (Organización Internacional del Trabajo, 2017a).

Según los instrumentos de la Organización Internacional de Trabajadores, la Negociación Colectiva, se concibe como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un contrato o acuerdo colectivo. El Convenio número 98, no contiene una definición de los Contratos Colectivos, pero delimita sus aspectos fundamentales al establecer que la negociación tiene por objeto reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo y postular estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria con el mencionado objeto (Organización Internacional de Trabajo, 2023).

Sobre el Mandato Constituyente número dos, el artículo 1 del Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Constituyente de 11 de diciembre de 2007, publicada en el Suplemento del Registro Oficial número 236 de 20 de diciembre de 2007, dispone que: la Asamblea Constituyente representa a la soberanía popular que radica en el pueblo ecuatoriano, y por su propia naturaleza está dotada de plenos poderes. En este sentido el Reglamento dispone que la Asamblea en razón de sus funciones aprobará Mandatos

Constituyentes y estos tendrán efecto inmediato y eliminará los privilegios de remuneraciones y salarios (Asamblea Constituyente, 2015).

Este Mandato, establece que la remuneración máxima, equivalente a 25 salarios básicos unificados del trabajador privado para el sector público financiero o no. En el artículo dos establece las 17 entidades que son sujetas a la aplicación de este mandato. En el artículo tres aborda las excepciones del límite de remuneración, trata del tema de dietas, liquidación e indemnizaciones. También, se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador (Asamblea Constituyente, 2015).

Sobre el Mandato Constituyente número ocho, en el artículo 1 del Reglamento de funcionamiento de la Asamblea Constituyente de 11 de diciembre del 2007, publicado en el Suplemento del Registro Oficial número 236 de 20 de los mismos mes y año, establece que la Asamblea Constituyente representa la soberanía popular que radica en el pueblo ecuatoriano, y que por su propia naturaleza está dotada de plenos poderes. Además, se indica que la Asamblea Constituyente aprobará Mandatos, debe contribuir a erradicar la injusticia laboral y discriminación social consecuencia de la tercerización. También, indica que la legislación de trabajo se sustenta bajo los principios de derecho social como resultado se asegura al trabajador una relación jurídica laboral estable y remuneración justa (Asamblea Constituyente, 2008).

En este sentido, la tercerización, intermediación y contratación por horas, vulneran los derechos y principios de los trabajadores, ejemplo la organización sindical y contratación colectiva. Estas modalidades de trabajo precarizan la actividad laboral, desconocen los convenios internacionales. Lo conveniente es eliminar estas formas inseguras de contratación para hacer efectivo los derechos de los trabajadores (Asamblea Constituyente, 2008).

Con respecto al principio de equidad laboral, el Reglamento indica que es necesario revisar los contratos colectivos en los que tenga participación el Estado, en aras de no beneficiar a grupos privilegiados, que atenta al interés general y a los trabajadores. Sus artículos establecen que: se prohíbe toda forma de precarización de las relaciones de trabajo, se elimina la contratación por horas, las violaciones de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal. Asimismo, los jueces y los inspectores de trabajo podrán imponer multas de

hasta tres sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general (Congreso Nacional, 2012).

En sus disposiciones generales se señala que se garantiza la Contratación Colectiva de trabajo en las instituciones del sector público y por las entidades del derecho privado, en las que bajo cualquier denominación el Estado tenga participación mayoritaria, que se ajuste a los términos establecidos en los mandatos constituyentes y en las regulaciones del Ministerio de Trabajo y Empleo (Congreso Nacional, 2012).

Y, en las disposiciones finales refiere que, para el efectivo control y cumplimiento de las disposiciones de este mandato, que consolide los derechos fundamentales de los trabajadores y la seguridad jurídica de los empleadores, el Ejecutivo fortalecerá la infraestructura organizacional, administrativa y financiera del Ministerio de Trabajo y Empleo (Asamblea Constituyente, 2008).

3.1.3 Organismos Gubernamentales Encargados de Regular y Aplicar las Normas

El Código de Trabajo (Congreso Nacional, 2012), en el artículo 538 sobre las autoridades y organismos encargados de cumplimiento de las normas de este código, señala a los siguientes:

Uno, el Ministerio de Trabajo y Empleo, por tanto, corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral (Congreso Nacional, 2012).

Dos, Direcciones Regionales del Trabajo de Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato, en este sentido, la Dirección Regional del Trabajo de Quito, tendrá jurisdicción en las provincias de Carchi, Imbabura, Pichincha, Sucumbíos, Napo y Orellana. La Dirección Regional del Trabajo de Guayaquil tendrá jurisdicción en las provincias de Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, Guayas, El Oro y Galápagos. La Dirección Regional del Trabajo de Cuenca tendrá jurisdicción en las provincias del Cañar, Azuay, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe. Y, la Dirección Regional del Trabajo de Ambato, tendrá jurisdicción en las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Bolívar y Pastaza. Las Direcciones Regionales del Trabajo estarán bajo la dependencia del Ministerio de Trabajo y Empleo y someterán a su aprobación sus reglamentos, normas, proyectos y planes de labor (Congreso Nacional, 2012).

En las atribuciones de las Direcciones Regionales de Trabajo, el Código de Trabajo enumeran 11 atribuciones, según el Código de Trabajo (Congreso Nacional, 2012):

1. Absolver consultas relacionadas a las leyes y reglamentos de trabajo, en este numeral también establece quienes pueden realizar la consulta.
2. Velar por la unión de la jurisprudencia administrativa del trabajo.
3. Controlar, visitar y elevar informes a las respectivas autoridades.
4. Brindar normas e instrucciones en caso de ser necesarias.
5. Visitar los lugares de trabajo en caso de solicitud o de creer necesario.
6. Formular Proyectos de Leyes y otros y exponer sus motivos para su aprobación para sus fines.
7. Imponer sanciones que este Código lo autorice.
8. Intervenir de manera directa o por delegación para los cuales este designado.
9. Resolver conflictos siempre que estos hayan sido presentados voluntariamente.
10. Disponer a los directores que realicen visitas periódicas para verificar certificados médicos y de aptitud de los menores de edad.
11. Las demás atribuciones determinadas por la Ley.

Tres, la Dirección y las Subdirecciones de Mediación Laboral, las funciones que le corresponde son: (a) elaborar y ejecutar programas de contacto entre empleadores y trabajadores, a través de sus respectivos organismos, encaminados a lograr un mejor entendimiento entre ellos, (b) realizar la mediación obligatoria conforme a lo previsto en este Código, (c) realizar la mediación previa a cualquier conflicto colectivo de trabajo, (d) impulsar la negociación colectiva y convertirla en medio eficaz para el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y empleo, (e) impulsar y propender al trato extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo, que tienda a aproximar las posiciones de las partes y (f) coordinar sus funciones y colaborar estrechamente con las Direcciones Regionales del Trabajo (Congreso Nacional, 2012).

Cuatro, los juzgados del Trabajo, los tribunales de segunda instancia, el Tribunal de Casación y los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, para la administración de justicia funcionarán Juzgados del Trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Los jueces serán nombrados y ejercerán sus funciones, de conformidad con la Ley Orgánica de la Función Judicial. Los tribunales de conciliación y arbitraje, en primera y segunda

instancia, tendrán las atribuciones determinadas en el capítulo *de los Conflictos Colectivos*. Los jueces del trabajo ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo, y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad (Congreso Nacional, 2012).

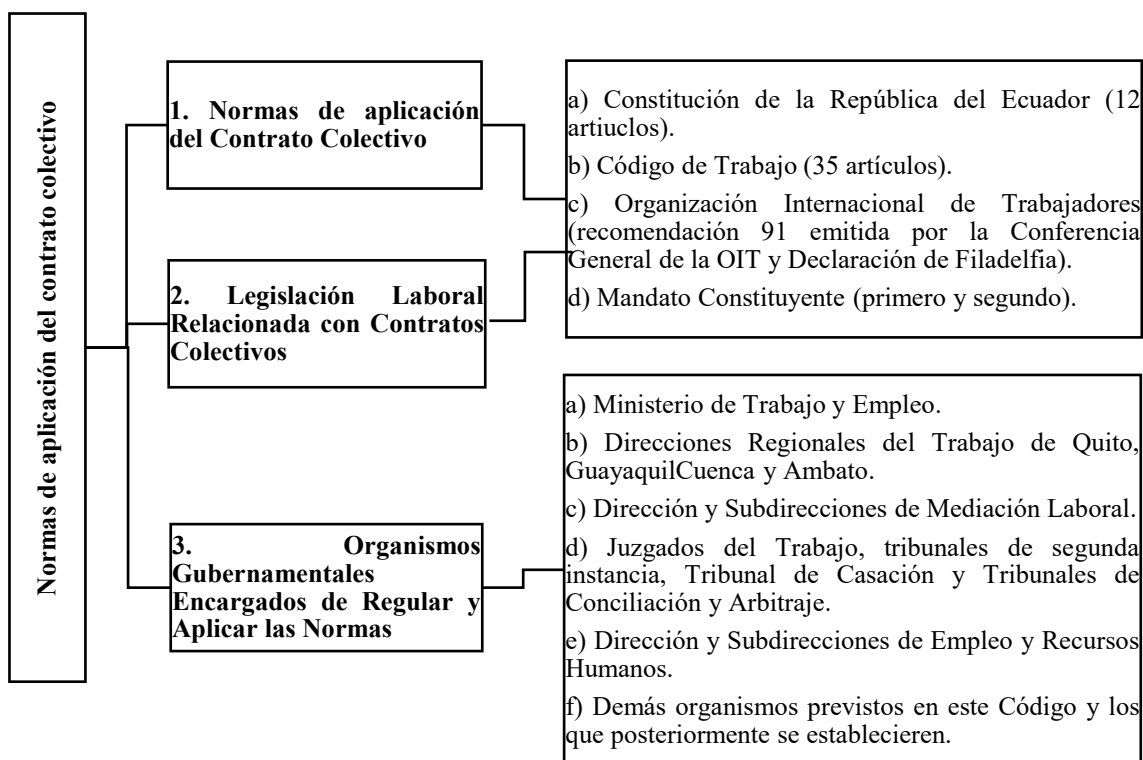
Cinco, la Dirección y Subdirecciones de Empleo y Recursos Humanos, cuyas funciones son: (a) elaborar y ejecutar programas de contacto entre empleadores y trabajadores, a través de sus respectivos organismos, encaminados a lograr un mejor entendimiento entre ellos, (b) realizar la mediación obligatoria conforme a lo previsto en este Código, (c) realizar la mediación previa a cualquier conflicto colectivo de trabajo, (d) impulsar la negociación colectiva y convertirla en medio eficaz para el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y empleo, (e) impulsar y propender al trato extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo, que tienda a aproximar las posiciones de las partes y (f) coordinar sus funciones y colaborar estrechamente con las Direcciones Regionales del Trabajo (Congreso Nacional, 2012).

Seis, los demás organismos previstos en este Código de Trabajo y los que posteriormente se establecieron (Congreso Nacional, 2012).

En la figura 2 se presenta un resumen de la información en torno a la identificación de las normas de aplicación del Contrato Colectivo en el Ecuador.

Figura 2

Resumen del objetivo uno



Nota: elaboración propia a partir de Asamblea Constituyente (2008); Asamblea Constituyente (2015); Congreso Nacional (2012), Gernigon et al. (2000b) y Organización Internacional del Trabajo (2023)

3.2 Análisis de los Conflictos para la Aplicación del Contrato Colectivo en Ecuador

Para dar cumplimiento al segundo objetivo que fue analizar los Conflictos para la Aplicación del Contrato Colectivo en el Ecuador, se alcanzaron las siguientes acciones: descripción de los diferentes tipos de conflictos que surgen en la aplicación de contratos colectivos en Ecuador, análisis de las posibles causas de estos conflictos y sus implicaciones y la investigación de los métodos y estrategias utilizados para la resolución de conflictos relacionados con contratos colectivos en Ecuador.

3.2.1 Tipos de Conflictos en la Aplicación de Contratos Colectivos

Los tipos de conflictos en la aplicación de contratos colectivos son seis:

Primero, las insatisfacciones salariales, insatisfacciones con la jornada laboral con las prestaciones (Barcellos y Duarte, 2020) o una percepción de precarización de los

derechos laborales (Ratto, 2019) y falta de cumplimiento de otros derechos (Saraiva et al., 2022).

Segundo, la globalización, en este sentido, el sindicalismo enfrenta impactos de la crisis y los problemas de la reactivación económica (Frías, 2010).

Tercero, la creación o eliminación de empleos que fue un impacto al corazón de lo que fuera un sindicalismo centrado en la defensa del puesto de trabajo, del mercado interno, del consumo y del bienestar de los trabajadores (Frías, 2010).

Cuarta, la falta de uniformidad de las leyes en el tema de Contratación Colectiva. Sin embargo, no se ha logrado su uniformidad por los fenómenos antes descritos, de allí que las leyes serán modificadas o actualizadas de acuerdo a la evolución de la sociedad. Unos ejemplos de esta estructura son Ecuador, Chile, Colombia y Venezuela (Rosenbaum, 2015).

Quinta, la debilidad sindical cuyas consecuencias preocupan a lo largo del desarrollo de este trabajo, pues el Contrato Colectivo tiene el objetivo de negociar las mejoras laborales y de garantizar la productividad para mejorar las relaciones tanto de los trabajadores y empleadores (Rosenbaum, 2015).

Sexta, la falta de acción oportuna de Estado como actor en la negociación, más allá de su rol como fiel de la balanza para lograr la igualdad, al punto de transformarse en un decisor sobre los contenidos, alcances, y efectos de los resultados de la negociación (Rosenbaum, 2015). La intervención del Estado en el procedimiento de negociación colectiva es notable en todos los países. No se puede dudar que el legalismo y la intervención condicionan el desarrollo de la negociación colectiva (Frías, 2010).

3.2.2 Posibles Causas de los Conflictos

Las posibles causas para las insatisfacciones con el salario, con la jornada laboral, con las prestaciones o percepción de precarización de los derechos laborales e incumplimiento de otros derechos, son la falta de recursos económicos en las entidades estatales en calidad de empleadores esto produce que siga existiendo insatisfacción en los trabajadores. Debido a que no se le ha dado la importancia debida a la clase obrera ya que este grupo requieren que sus derechos sean protegidos al ser la parte laboral más sensible (Calva et al., 2022).

Para los efectos de la globalización se refiere que la crisis económica se ve influenciada por la deficiencia entre la reactivación industrial y la generación de empleo, este último es el más afectado (Frías, 2010).

Para creación o eliminación de empleos, la normativa en cuanto a la duración y a la finalización de los contratos se presenta en cuatro artículos del Código de Trabajo (Congreso Nacional, 2012) que abordan la duración de los contratos, los siguientes:

El artículo 233 sobre la prohibición de despido y desahucio de trabajadores. El artículo 239 en cuanto a la duración del Contrato Colectivo, este será por tiempo indefinido, fijo o por tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada. El artículo 248 sobre la previsibilidad de los contratos colectivos se indica que todo Contrato Colectivo es revisable total o parcialmente al finalizar el plazo convenido y, en caso de no haberlo, cada dos años, a propuesta de cualquiera de las partes, observándose las reglas establecidas en este artículo. Y, el artículo 250 referente a las causales de terminación de los contratos colectivos que señala que los contratos o pactos colectivos terminan por las causas fijadas en los numerales 1, 2, 3, 4 y 6 del artículo 169 del Código de Trabajo (Congreso Nacional, 2012).

Los contratos pueden finalizar por disolución o extinción de la asociación contratante, cuando no se constituyese otra que tome a su cargo el contrato celebrado por la anterior. El Código de Trabajo en su capítulo IX se refiere a la forma de terminar los contratos de trabajo y establece las causales para la terminación laboral, en el artículo 169 enumera de manera taxativa ocho causas por las que se puede terminar la relación laboral (Congreso Nacional, 2012)

La terminación del contrato por cualquiera de las causales previstas en este artículo obliga al empleador al pago del finiquito por terminación de la relación laboral que debe contemplar todas las remuneraciones que se deben al trabajador y los demás beneficios legales, entiéndase por estos, al pago de los valores por décimos, vacaciones, desahucio, entre otras a que tenga derecho el trabajador pero en ningún caso da derecho alguno al pago de bonificación por despido ya que ninguna de estas causales constituye despido (Peñañiel, 2020).

En el artículo 251 del Código de Trabajo, en cuanto a los efectos del incumplimiento del Contrato Colectivo señala que, en caso de incumplimiento de alguna o algunas de las condiciones del Contrato Colectivo por una de las partes, se estará a lo

expresamente convenido. Al no constatar nada sobre el particular, la parte que no hubiere dado motivo al incumplimiento podrá optar entre dar por terminado el contrato o exigir su cumplimiento con indemnización, en uno u otro caso, de los perjuicios ocasionados, salvo estipulación en contrario (Congreso Nacional, 2012).

En el artículo 244 del Código de Trabajo, sobre la preeminencia del Contrato Colectivo se establece que, las condiciones del Contrato Colectivo se entenderán incorporadas a los contratos individuales celebrados entre el empleador o los empleadores y los trabajadores que intervienen en el colectivo. Por consiguiente, si las estipulaciones de dichos contratos individuales contravinieren las bases fijadas en el colectivo, regirán estas últimas, cualesquiera que fueren las condiciones convenidas en los individuales (Congreso Nacional, 2012).

Para el maestro colombiano Ignacio Escobar Uribe, los Contratos Colectivos: son acuerdos a los que llegan patronos y trabajadores en lo referente a las condiciones en las que se han de desenvolver las relaciones de trabajo durante su vigencia (Uribe, 1975).

En el mismo sentido se refiere que es el pacto concluido entre un patrono o grupos de patronos o asociación profesional con un sindicato o asociación profesional obrera, para regular las condiciones de trabajo y otras cuestiones diferentes, regulación a las que habrán de adaptarse los contratos de trabajo, ya sea singulares, ya colectivos (Uribe, 1975).

Significa por consiguiente que un Contrato Colectivo está por encima del contrato individual, ya que las normas colectivas son normas jurídicas con efectos obligatorios para las partes. Bajo su imperio se sujeta a todos los contratos individuales de los trabajadores firmantes, los modifica automáticamente y de forma tácita (Vásquez citado en Corte Nacional de Justicia, 2018).

Para la falta de uniformidad de las leyes en el tema de contratación colectiva, se contempla a los diferentes fenómenos históricos, sociales, políticos y culturales. A pesar de ser ratificados los Convenios Internacionales por distintas naciones (Organización Internacional de Trabajo, 1999).

Para la debilidad sindical, puede citarse a varios aspectos por ejemplo el excesivo reglamento, requisitos exagerados, plazos y términos imposibles de cumplir, dando como consecuencia un grado excesivo de la normativa de negociación colectiva, ejemplo en Colombia, Chile, Ecuador, México, Panamá y Perú (Rosenbaum, 2015).

Otra circunstancia es la pérdida del poder por los actores sindicales, resultando así en la desvalorización de la negociación colectiva que afecta de manera directa a los trabajadores que consumen y sostienen los mercados y da paso a la desocupación, desempleo y al fenómeno migratorio (Rosenbaum, 2015).

Los sindicatos tienen un rol histórico importante, al posibilitar mejores condiciones laborales y alcanzar derechos para adaptar las normas estatales a los requerimientos concretos para cada industria, ámbito y empresa. Su importancia se destaca mayormente en situaciones de tensión y crisis en vista de que los movimientos sindicales representativos pueden contribuir a mitigar los efectos adversos de las crisis económicas y sociales (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020).

Para la falta de acción del Estado como actor en la negociación, más allá de su rol como fiel de la balanza para lograr la igualdad, al punto de transformarse en un decisor sobre los contenidos, alcances y efectos de los resultados de la negociación (Rosenbaum, 2015), la posible causa puede ser una falta de intervención oportuna por parte del Estado en el procedimiento de negociación colectiva, situación que es notable en todos los países. En cuanto que no se puede dudar que el legalismo y la intervención condicionan el desarrollo de la Negociación Colectiva (Frías, 2010).

Todo esto debido a que el Estado no actúa como debería hacerlo, además que los sindicatos no confían en las acciones gubernamentales, los empresarios responsabilizan a los sindicatos de dificultar en el progreso financiero del estado y, finalmente, el gobierno trata de establecer relaciones tanto con los sindicatos como con las empresas sin ejercer en su totalidad con sus aspiraciones (Herrera, 2015).

La legislación no sólo ha limitado la Negociación Colectiva, también ha modificado el rol y la intervención por parte del Estado en todo el proceso de negociación. Esta situación conlleva a un estado de tensión permanente entre las relaciones laborales, que, con el tiempo culmina en contra del desarrollo económico y social (Lachi y Rojas, 2020).

3.2.3 Métodos y Estrategias para la Resolución de los Conflictos

Los Métodos y Estrategias para la Resolución de los Conflictos son siete que se presentan a continuación:

Primero, desarrollo integral de trabajadores y reconocimiento social, la creación de políticas que constituyan y reconozcan a los trabajadores como actores sociales de

desarrollo, no sólo como un ente al servicio de sus bases y afiliados. Esto implica el tener presente e integrar en sus planes, proyectos y plataformas, no sólo la realidad de sus asociados, sino la realidad de la empresa y su futuro, la problemática de los restantes sectores sociales como pobladores, estudiantes, comerciantes, partidos políticos, empresarios y medios de comunicación (Frías, 2010).

En otras palabras, debería encontrarse un compromiso equitativo y razonable entre la necesidad de preservar hasta donde sea posible la autonomía de las partes en la negociación y el deber que incumbe a los gobiernos de adoptar las medidas necesarias para superar sus dificultades presupuestarias (Frías, 2010).

Segundo, enfoque empresarial en políticas y compromiso equitativo, que las políticas que se generen tengan en consideración la realidad de la empresa, su naturaleza, su misión, sus objetivos. Es decir, a la vida interna de la empresa, como conjunto, y a sus diversas divisiones y secciones, así como a sus diversos estamentos. Esto le permitirá comprender, las necesidades y aspiraciones de las bases, así como los atributos, cualidades y capacidades que deben tener sus dirigentes (Frías, 2010).

Tercero, normativa centrada en el beneficio al trabajador, que uno de los principios que rija la normativa tenga como máxima el beneficio más favorable al trabajador y autonomía colectiva. En cuanto al principio que posibilita una interpretación más favorable al trabajador, debido a que los derechos laborales surgieron con el propósito de proteger al trabajador ante su condición de vulnerabilidad frente al empleador. El objeto del derecho laboral responde a que las normas jurídicas se aplican al hecho social de trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de trabajadores.

De esta forma, se concreta el principio tutelar para el trabajador consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 33. La protección y tutela para el trabajador involucra a su vez principios de salvaguardia y equidad del derecho social, estos consisten en normas imperativas y de cumplimiento obligatorio. Ejemplo de estos principios son la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, la continuidad de la estabilidad laboral, la primacía de la realidad y la interpretación favorable para el trabajador (Cadena, 2022).

En concordancia con el artículo 326, numeral 3 de la Constitución de la República 33 (Asamblea Constituyente, 2008), 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.

Cuarto, que se respete el ejercicio de la autonomía colectiva pues constituye una función dinámica que exige ciertos requisitos, determinada estructura, soportes e impulsos del contexto político, social, económico y jurídico que determinan la construcción de modelos instrumentales que cada época requiere. La autonomía colectiva se hace al caminar con ciertas restricciones como el capital y trabajo (Rosenbaum, 2015).

Autonomía colectiva, entendida como potestad que comparten los grupos sociales de autorregulación de intereses contrapuestos, para Orlando Comes que del mismo modo que el orden jurídico deja a los individuos una larga esfera de libertad para la realización de sus intereses, poniendo a su disposición los instrumentos con los cuales tal realización está garantizada, reconoce a algunos grupos sociales el poder de regular sus propios intereses, mediante negocios jurídicos idóneos para esa regulación (Pasco, 1995).

Quinto, diversidad en la aplicación de disposiciones y adaptación nacional, que se reconozca que las disposiciones podrán aplicarse por medio de la legislación nacional, Contratos Colectivos o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional. Siempre que resulte necesario se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para facilitar el establecimiento y expansión con carácter voluntario, de organizaciones libres, independientes y representativas de empleadores y de trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2017b).

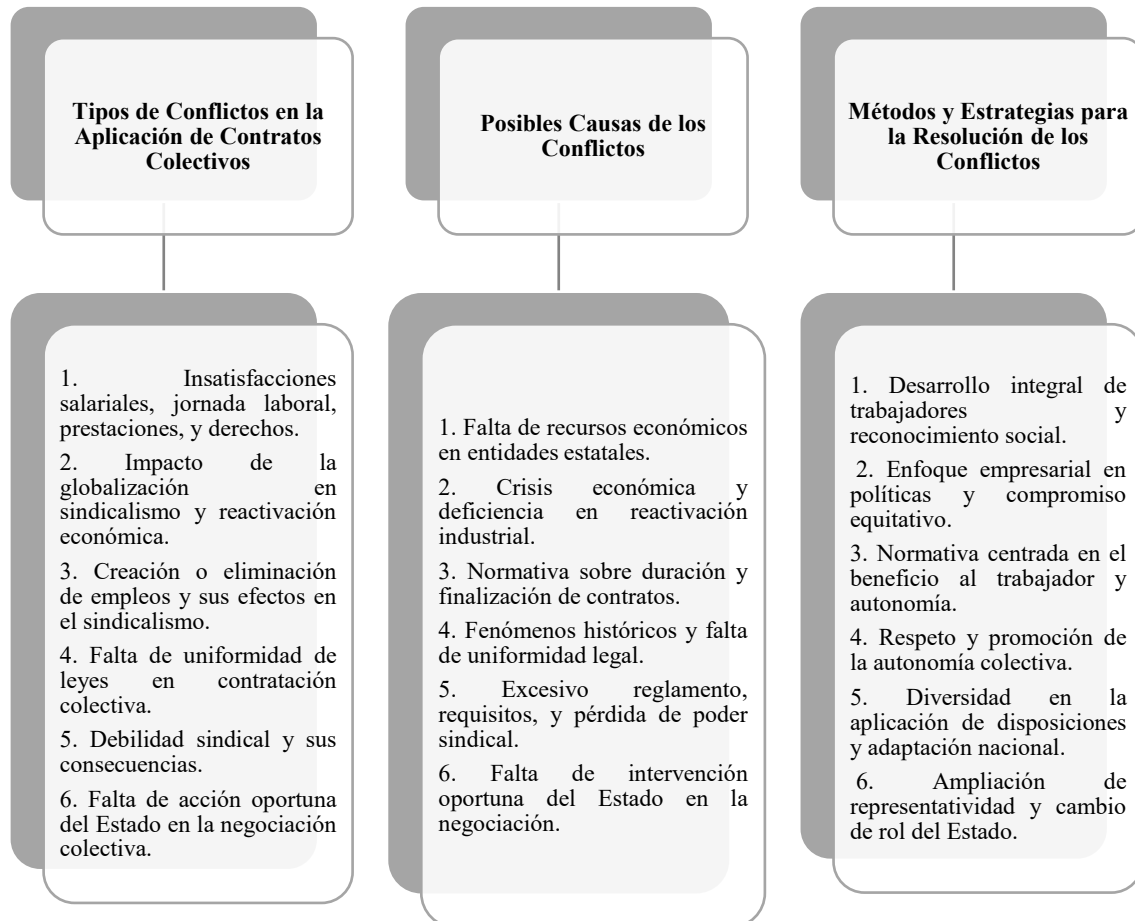
Sexto, ampliación de la representatividad y cambio de rol del Estado para ampliar la representatividad del Contrato Colectivo pues este contribuye no solo a promover la seguridad jurídica y mejorar las situaciones de trabajo, sino también a proteger los empleos, contar con organismos de formación y capacitación sindical adecuados de acuerdo a la realidad y necesidades encontradas en el ámbito de la empresa, y de los dirigentes sindicales, en cada nivel de la organización (Frias, 2010).

El cambio de rol del Estado en vista de que debe desempeñar un papel activo en la protección de los derechos laborales y asegurarse de que existan condiciones justas para la negociación entre los empleadores y los trabajadores (Robayo & Medina, 2023).

En la figura 3 se presenta un resumen de los tres puntos centrales que dan respuesta al objetivo dos.

Figura 3

Resumen del objetivo dos



Nota: elaboración propia a partir de Cadena (2022), Frías (2010), Organización Internacional del Trabajo (2017b), Pasco (1995), Rosenbaum (2015) y Robayo & Medina (2023).

3.3 Delimitación de los Desafíos para la Aplicación del Contrato Colectivo en Ecuador

Para el tercer objetivo que fue delimitar los Desafíos para la Aplicación del Contrato Colectivo en el Ecuador, se siguieron las siguientes acciones: enumeración de los desafíos más frecuentes que se presentan en la aplicación de contratos colectivos en Ecuador, análisis de los factores internos y externos que contribuyen a estos desafíos y elaboración de posibles estrategias y soluciones para abordar y superar los desafíos identificados la negociación de contratos colectivos en el contexto ecuatoriano. Este

apartado es producto de lo analizado en el objetivo uno y dos, y del aporte personal de la autora de este trabajo.

3.3.1 Desafíos para la Aplicación de Contratos Colectivos

De la información presentada para dar respuesta al objetivo dos, se desprenden los desafíos existentes para la aplicación de los Contratos Colectivos, estos son:

Primero, lograr una **satisfacción laboral** en términos de salario, jornada laboral, prestaciones y percepción de precarización laboral debido a las cambiantes dinámicas económicas y las expectativas de los trabajadores. Los Contratos Colectivos buscan mejorar la calidad de vida de los trabajadores a través de parámetros que no están contemplados en los contratos individuales de trabajo. Es importante destacar que, al suscribir un Contrato Colectivo, este no solo beneficiará a los trabajadores sindicalizados, sino que sus disposiciones serán aplicables a todas las relaciones laborales individuales. El objetivo es mejorar las condiciones laborales en general y elevar el estándar de vida de los trabajadores.

Segundo, abordar los **efectos de la globalización**, especialmente en tiempos de crisis económica y enfrentar los desafíos asociados con la reactivación económica, al mismo tiempo que se busca mantener la estabilidad y mejorar las condiciones laborales. Se comprende que cualquier cambio en la sociedad tiene repercusiones en la situación económica del Estado, por ejemplo, el aumento del precio de los combustibles puede encarecer la canasta básica, lo que claramente afectaría la capacidad del trabajador para satisfacer sus necesidades básicas. En este contexto, mantener las mismas condiciones contractuales podría resultar insuficiente. Es por ello que los Contratos Colectivos de trabajo buscan compensar estas necesidades emergentes, que surgen como resultado de los cambios a nivel global, puesto que tales fenómenos pueden impactar los presupuestos y las condiciones de un Estado en su conjunto.

Tercero, lograr una **unificación del enfoque sindical** para afrontar la creación o eliminación de empleos que supere las tradicionales defensas del puesto de trabajo y se centre en la adaptabilidad a las nuevas demandas laborales. En este sentido, se busca que exista una normativa unificada en cuanto al Contrato Colectivo para que este, a su vez, contribuya para que cada nuevo contrato que se genera entre el patrono y el trabajador, ayude a mejorar las condiciones de vida y no sea una limitación.

Cuarto, superar la **falta de uniformidad en las leyes** de Contratación Colectiva que impulse la armonización legal nacional y garantice una aplicación coherente. La falta de uniformidad de las leyes es un inconveniente que generalmente se tiene de manera particular a nivel del país, se cuenta con normativa en demasía y dispersa en distintos cuerpos normativos o legales que impiden una debida aplicación, cuanto más que actualmente el acceso a la legislación es rápido. Sin embargo, el poder llevar una secuencia de reformas, una secuencia de acuerdos ministeriales que cada uno de ellos, si bien, puede en términos generales estar basado en la Constitución de la República, pero determinan circunstancias distintas de aplicación. Por lo tanto, se convierte en un inconveniente o se complica el poder aplicar de una manera armónica las leyes y en los contratos colectivos.

Quinto, superar la **debilidad sindical** mediante estrategias que refuercen la representatividad, la efectividad en la negociación y la consecución de mejoras laborales significativas. La debilidad sindical, en la práctica nace de las propias bases de la organización de un sindicato o de un grupo de personas que serían los trabajadores, debido a que si no se tiene claro cuáles son los logros efectivos que se puede llegar a tener en una contratación colectiva, las personas o los trabajadores se ilusionan, entonces deberían estar bien asesorados por parte de los dirigentes o por parte de los profesionales que les guíen en el proceso de negociación. Entendiendo así que, esta debilidad sindical nace de una mala información o asesoría en cuanto a los beneficios que se podría llegar a obtener a través de la suscripción de un Contrato Colectivo de trabajo.

Sexto, establecer una **coordinación efectiva entre sindicatos, empleadores y el Estado** que supere la falta de acción oportuna de este último y garantice su papel equitativo en la negociación colectiva. La coordinación entre sindicatos, empleadores y el Estado es una parte fundamental que debería partir un proceso de contratación colectiva es que las partes puedan llegar a acuerdos mutuos, que puedan considerar los pros y contras de cada una de las condiciones que se establezcan en el Contrato Colectivo.

Por consiguiente, es fundamental garantizar que ninguna de las partes, tanto el sindicato como el empleador, se vea perjudicada en el proceso de Negociación Colectiva. Iniciar un proceso de Contratación Colectiva carecería de sentido si las demandas sindicales son excesivas y van más allá de lo que el empleador puede conceder, o si las ofertas del empleador son mínimas en comparación con lo que podría ofrecer en un Contrato colectivo. Es esencial buscar un equilibrio entre las aspiraciones de los

trabajadores y las posibilidades económicas del empleador, con el fin de llegar a acuerdos mutuamente beneficiosos y sostenibles para ambas partes.

En este punto, siempre será importante las conversaciones y acuerdos previos para que no sea necesario la conformación de un Tribunal, sino que, básicamente el proceso como tal de la negociación y acuerdos que se puedan plasmar en un documento, estos puedan ser dirigidos de manera directa ante la autoridad de trabajo y pueda ser ya aprobado sin ningún tipo de contratiempos adicionales

3.3.2 Factores que Contribuyen a los Desafíos

Por tanto, los factores que contribuyen a los desafíos se dividen en factores internos y externos. Dentro de los factores internos se menciona: (1) la falta de recursos económicos estatales, (2) la crisis económica y su impacto en la generación de empleos y (3) las normativas sobre duración y finalización de contratos colectivos.

La **falta de recursos económicos en entidades estatales**, pues la limitación presupuestaria en las entidades estatales afecta directamente su capacidad para cumplir con las demandas laborales y contribuye a la insatisfacción de los trabajadores.

La **crisis económica y su impacto en la generación de empleo**, en vista de que, durante períodos de crisis económica, la deficiencia en la reactivación industrial puede llevar a una disminución en la generación de empleo, crean tensiones y conflictos laborales. Las normativas sobre duración y finalización de Contratos Colectivos puesto que las regulaciones que rigen la duración y terminación de los contratos colectivos introducen tensiones y desafíos en la relación laboral, impactando la estabilidad y la continuidad de los acuerdos.

La crisis económica y su impacto es una de las principales limitaciones frente a las aspiraciones sindicales que se puedan tener en la negociación de un Contrato Colectivo, en la mayoría de los casos se verían obligados a esperar una bonanza económica por parte del Estado para que esto se traduzca en mejores condiciones para las empresas en el caso del sector privado; y, la generación de recurso propios para el caso del sector público para tener mejores prestaciones de índole laboral, aunque esta bonanza no será permanente, siempre existen fluctuaciones que deben ser analizadas porque en caso de darse esta situación los empleadores se verían imposibilitados de cumplir con estas obligaciones colectivas posiblemente si es que las mismas han sido demasiado onerosos.

Por ello, constituye uno de los conflictos que más afecta a las negociaciones colectivas, debido a que la situación actual del Estado ecuatoriano carece de recursos necesarios para cubrir todas aquellas exigencias que en algunos casos puede ser lógicas o necesarias para los trabajadores, pero las entidades no están en condiciones de generar estos recursos y esto claramente va a crear una limitación significativa. La solución sería llegar a acuerdos sobre aquellas condiciones del Contrato Colectivo que sí puedan ser prestadas, así sea mínimamente, por parte del Estado hacia los trabajadores antes que realizar un proceso de negociación con aspiraciones demasiado ambiciosas que no van a permitir generar u obtener en este caso el informe favorable por parte del Ministerio de Finanzas, en el sector público.

En cuanto a las **normativas sobre duración y finalización de contratos colectivos**, el Fallo de Triple Reiteración de la Corte Suprema de Justicia, es claro y se cree que solventa ciertas dudas con respecto a varios temas, particularmente a este tema referido, en el sentido de que, el Contrato Colectivo como toda obligación contractual rige por el plazo y el tiempo para el cual ha sido suscrito, ejemplo si es para dos años durara dos años, si es para tres años o para más tiempo, será por el tiempo que determine la cláusula contractual (Corte Nacional de Justicia Sala Especializada de lo Laboral. Juicio No. 01371-2017-00554, 2018).

Es importante señalar que, si es que un Contrato Colectivo ha perdido su vigencia por el tiempo o por el plazo, las prestaciones que se generaron dentro del Contrato Colectivo, las mismas se siguen manteniendo por conquistas de índole laboral que no puede ser disminuidas por la voluntad del empleador por ninguna circunstancia. Es decir, las prestaciones se seguirán manteniendo, lo que si se sería necesario negociar serían las nuevas condiciones o un nuevo contrato con nuevas condiciones, entonces, el criterio de la Corte Suprema resuelve gran parte de la duda que pueda existir sobre la duración de los Contratos Colectivos (Corte Nacional de Justicia Sala Especializada de lo Laboral. Juicio No. 01371-2017-00554, 2018).

En tanto que, en los factores externos se contemplan: (1) los cambios históricos, sociales, políticos y culturales, (2) la excesiva normativa y pérdida de poder sindical y (3) intervención estatal que condiciona el desarrollo de la negociación colectiva.

Los cambios históricos, sociales, políticos y culturales, pues las transformaciones en los distintos ámbitos crean desafíos al sindicalismo y a la adaptación de las normativas laborales a las nuevas realidades, generando tensiones en la

Negociación Colectiva. En términos generales, la normativa de un país obedece a la situación política en determinado momento, siempre va a depender de aquellas instancias a través de las cuales y dependiendo de la visión que pueda tener un Estado a través de sus gobernantes pueda determinar mejores condiciones o nuevos parámetros de negociación de los Contratos Colectivos de trabajo.

Los cambios históricos, son el caminar normativo y legal que se ha ido dando durante los últimos años y básicamente a partir de la Constitución del año 2018, previo a la Constitución tenemos el mandato 2, el mandato 8 de la Asamblea Constituyente en donde se determinan ciertos límites a la Contratación Colectiva y fue necesario fijar estos límites debido a que, al menos en el sector público las conquistas laborales superaban en creces las condiciones frente al resto de los trabajadores, es decir quedaban una desigualdad amplia y que incluso superaba a las propias condiciones de una entidad estatal por lo que considero a estas condiciones importantes, lo que si no se podrían crear políticas nacionales que pretendan disminuir aquellas condiciones mínimas que le permitan al trabajador mejorar sus condiciones de vida (Asamblea Constituyente, 2008, 2015).

La **excesiva normativa y pérdida de poder sindical**, puesto que la normativa laboral excesiva, con requisitos y plazos difíciles de cumplir, contribuye a la pérdida de poder de los sindicatos. Esto debilita la capacidad de negociación y afecta negativamente a las condiciones laborales. Respecto a la excesiva normativa y pérdida de poder sindical, esta situación se ha dado por las propias limitaciones que la ley ha impuesto, antes el poder llegar a ser representante de un ente sindical implicaba una serie de conquistas no sólo para los trabajadores sino también para los dirigentes y en ciertas ocasiones constituyeron una fuente de protestas importantes a través de las organizaciones sindicales nacionales, a través de sus reclamos muchos no pertinentes, paralizaciones, cierre de vías, afectaciones de los bienes públicos.

Esto debido a que se veían afectados en este tipo de limitaciones que la nueva normativa ha buscado de una manera equiparar para que no sean excesivas ni que perjudiquen a los trabajadores, esta es una de las situaciones que ha influido en la pérdida de poder sindical. Es necesario tratar de unificar la legislación en una sola norma, un cuerpo normativo en donde se determine claramente las condiciones y un proceso Negociación Colectiva tanto para el ámbito privado como para el ámbito público.

Finalmente, **la intervención Estatal** que condiciona el desarrollo de la Negociación porque la participación activa del Estado en la Negociación Colectiva, aunque puede buscar equidad, a veces condiciona el proceso y genera tensiones entre las partes, afectando la autonomía y dinámica natural de la negociación. La intervención estatal que condiciona el desarrollo de la negociación, tiene una incidencia en el ámbito del sector público porque en el sector privado no están limitados a que un tercero, es decir una entidad a parte puede llegar a determinar o influir de manera trascendental en que se pueda suscribir un Contrato Colectivo, en el ámbito público la mayor limitación que se tiene es la obtención del informe favorable del Ministerio de Finanzas que, de cierta manera, llegan a frenar aquellos contratos colectivos que incluso ya dentro de tribunal pudieron haber sido acordadas por las partes.

3.3.3 Estrategias y Soluciones para Superar los Desafíos

Las estrategias y soluciones para superar los desafíos son seis que se describen a continuación. Uno, **empoderamiento y desarrollo sindical** para implementar programas de formación y fortalecimiento sindical para mejorar la representatividad y capacidad negociadora. El empoderamiento sindical, la formación y el fortalecimiento en vista de que es importante contar con estatutos debidamente actualizados, con condiciones apropiadas para que, tanto los trabajadores como la parte dirigenal puedan tener los parámetros claros sobre los cuales se pueda plasmar todas aquellas necesidades de una asociación como tal y que esté empoderamiento sindical a través de sus dirigentes no sea únicamente un medio para tratar de buscar situaciones ajenas a lo que es una organización sindical, es decir tal vez verles con fines políticos, fines económicos que es lo que va a disminuir esa facultad que antes podían haber tenido los sindicatos o asociaciones sindicales.

Dos, una **repuesta anticipada a la globalización** con el fin de desarrollar estrategias sindicales proactivas que anticipen y aborden los impactos de la globalización en las condiciones laborales. La adaptación proactiva y estrategias sindicales anticipadas, devendrían de aquellos casos previos de negociación, de conversaciones amistosas con la parte empleadora, se trata de buscar los procesos de negociación colectiva para presionar a la parte empleadora a través de amenazas de huelga, amenaza de paralizaciones con el propósito de conseguir la suscripción de contratos colectivos que posiblemente no han sido o no se han podido alcanzar de mutuo acuerdo, siempre será importante el diálogo previo para poder obtener mejores prestaciones o beneficios.

Tres, la **unificación legal nacional** que permita promover iniciativas legislativas para la unificación de leyes de Contratación Colectiva a nivel nacional. La unificación legal y las iniciativas legislativas nacionales deben provenir de las partes interesadas, es decir un trabajo conjunto entre trabajadores y empleadores, más allá de que la iniciativa pueda provenir de la Asamblea como tal. La Constitución en vigencia también permite la iniciativa privada para que se puedan presentar proyectos de reforma la ley y que estas podrían provenir por parte de las asociaciones sindicales.

Cuatro, la **coordinación tripartita** efectiva para establecer canales de diálogo y colaboración efectivos entre sindicatos, empleadores y el Estado. La coordinación tripartita y el diálogo efectivo son una parte fundamental del proceso de Negociación Colectiva en donde además también pueda participar de manera activa el Ministerio de Trabajo a través de sus direcciones. Esto para que puedan guiar a las dos partes en el mejor sentido, para que los Contratos Colectivos puedan tener un cumplimiento real y que no se queden únicamente en un documento escrito para que luego poder hacerse efectivo y se tenga que iniciar otros procesos legales. Por ejemplo, un pliego de peticiones o, en el ámbito judicial, para poder lograr algo que ya lo obtuvieron porque posiblemente las condiciones con las cuales se negociaron no fueron las óptimas por falta de diálogo o por falta de estos acuerdos mutuos.

Cinco, la **revisión periódica de contratos** con el objetivo de garantizar el ajuste continuo de los contratos a los cambios económicos y legislativos. La revisión periódica y la adaptabilidad constante de contratos, en la práctica se han llegado a acordar contratos que no vayan más allá de dos años, para prevenir cualquier tipo de situación que a futuro no vaya a permitir cumplir con aquellas prestaciones que las partes han creído oportunas. La adaptabilidad constante de contratos, se puede dar por situaciones como la solicitud de petición de pliegos. Es decir, una forma de determinar el cumplimiento o no de un Contrato Colectivo, es en este pliego de peticiones que en la parte trabajadora indica a la parte empleadora que ciertas prestaciones no se han estado cumpliendo y que es necesario que se cumplan, caso contrario se verían en la necesidad de acudir ante la autoridad de trabajo para buscar el reconocimiento de estos incumplimientos.

La revisión periódica va a estar siempre supeditada al proceso o el plazo de vigencia de un Contrato Colectivo y será en este proceso en donde se determinará que prestaciones o qué beneficios realmente son los que se podían cumplir, según el Reglamento para la aplicación del Mandato Constituyente Número 8. En el ámbito

público existen techos establecidos sobre los cuales, no se pueden superar y, por lo tanto, en algún momento los beneficios del Contrato Colectivo pueden ser básicamente para aquellos trabajadores que están ingresando por primera vez al sector público porque ellos posiblemente van a ingresar con un límite a la fecha a la que ingresaron los trabajadores anteriores. Pero aquellos trabajadores que estén tiempo antes ya alcanzaron el techo o el tope sobre los cuales ya no habrá posibilidades de que se puedan considerar nuevas alzas, salvo que por reformas legales se puedan establecer nuevos valores (Asamblea Constituyente, 2008).

Seis, **el reconocimiento de la importancia de la negociación** colectiva para fomentar la importancia de la Negociación Colectiva como herramienta vital para el desarrollo económico y social que involucre a todos los actores relevantes. La participación activa, es importante que las condiciones de un Contrato Colectivo en principio sean sinceras, es decir, que las dirigencias sindicales no ilusionen a sus trabajadores, a sus compañeros con aspiraciones de prestaciones que no van a ser posibles de cumplir o que van a ser demasiadamente pesadas, ya sea en el sector público o en el sector privado.

Para que el empleador pueda cumplir con estas aspiraciones es necesario que se inicie procesos de socialización, pero no solo con la parte trabajadora, es decir no solo ellos con sus justas aspiraciones dejando de lado a la parte empleadora, en donde esta parte únicamente se entera de qué le van a exigir cuando se le hace la solicitud de negociación del Contrato Colectivo. El proceso debe venir de un proceso previo de socialización de modo que las dos partes que se van a ser involucradas puedan tener claro el panorama, la finalidad y los resultados del proceso de Contratación Colectiva.

Una de las formas de alcanzar las soluciones presentadas para que se efectivice el Contrato Colectivo de trabajo, es que se **reinicie el Contrato Colectivo**. Dada la situación financiera que ha impactado las finanzas municipales desde el año 2016 hasta la presente fecha, se observa un efecto extendido sobre otras entidades del sector público. Por ejemplo, ante esta circunstancia, el procurador jurídico del municipio de Gualaceo ha propuesto la iniciación de un nuevo proceso de negociación colectiva para el período 2023-2024.

El propósito de esta nueva negociación es mantener las prestaciones alcanzadas en los Contratos Colectivos anteriores, además de considerar posibles mejoras adicionales. Es imperativo preservar los derechos y beneficios adquiridos por los

trabajadores en los acuerdos previos, al tiempo que se busca incorporar aquellas mejoras que sean factibles dentro del contexto económico actual.

Se espera que este proceso de negociación asegure la continuidad y la progresiva mejora de las condiciones laborales, alineadas con los intereses tanto de los trabajadores como de las autoridades municipales. La transparencia y la equidad serán pilares fundamentales a lo largo de todo el procedimiento que garanticen un resultado justo y sostenible para ambas partes. Estas son las virtudes inherentes a la Contratación Colectiva, que busca mejorar la calidad de vida a través de las prestaciones ofrecidas en el Contrato Colectivo, ya sea en el ámbito privado o público y que respete las limitaciones legales establecidas para estas negociaciones en el ámbito público.

Como sugerencia se podría plantear en primera instancia que todas aquellas negociaciones se marquen dentro del acuerdo de la buena voluntad y que tampoco se exija más allá de lo que las partes podrían llegar a cumplir. Existen casos en que posiblemente por las situaciones de no tener contratiempos con la parte sindical se llegan a compromisos que superan las propias expectativas u objetivos de la parte empleadora y luego serán sujetos a procesos en el ámbito laboral y en el ámbito judicial.

Entonces lo importante es que siempre estos acuerdos se marquen dentro de las posibilidades de cada una de las partes. En relación con las negociaciones de los Contratos Colectivos, es importante considerar los acuerdos legales establecidos, particularmente en lo que respecta a los Gobiernos Autónomos, como municipios, gobiernos provinciales y, en algunos casos, Gobiernos Autónomos Descentralizados parroquiales. Se hace evidente la necesidad de reformar aquellas disposiciones legales que requieren el informe del Ministerio de Finanzas. Esto cobra relevancia debido a que dicha entidad estatal no asigna recursos de su propio presupuesto, sino del presupuesto del Estado, para cubrir los contratos colectivos de las entidades seccionales.

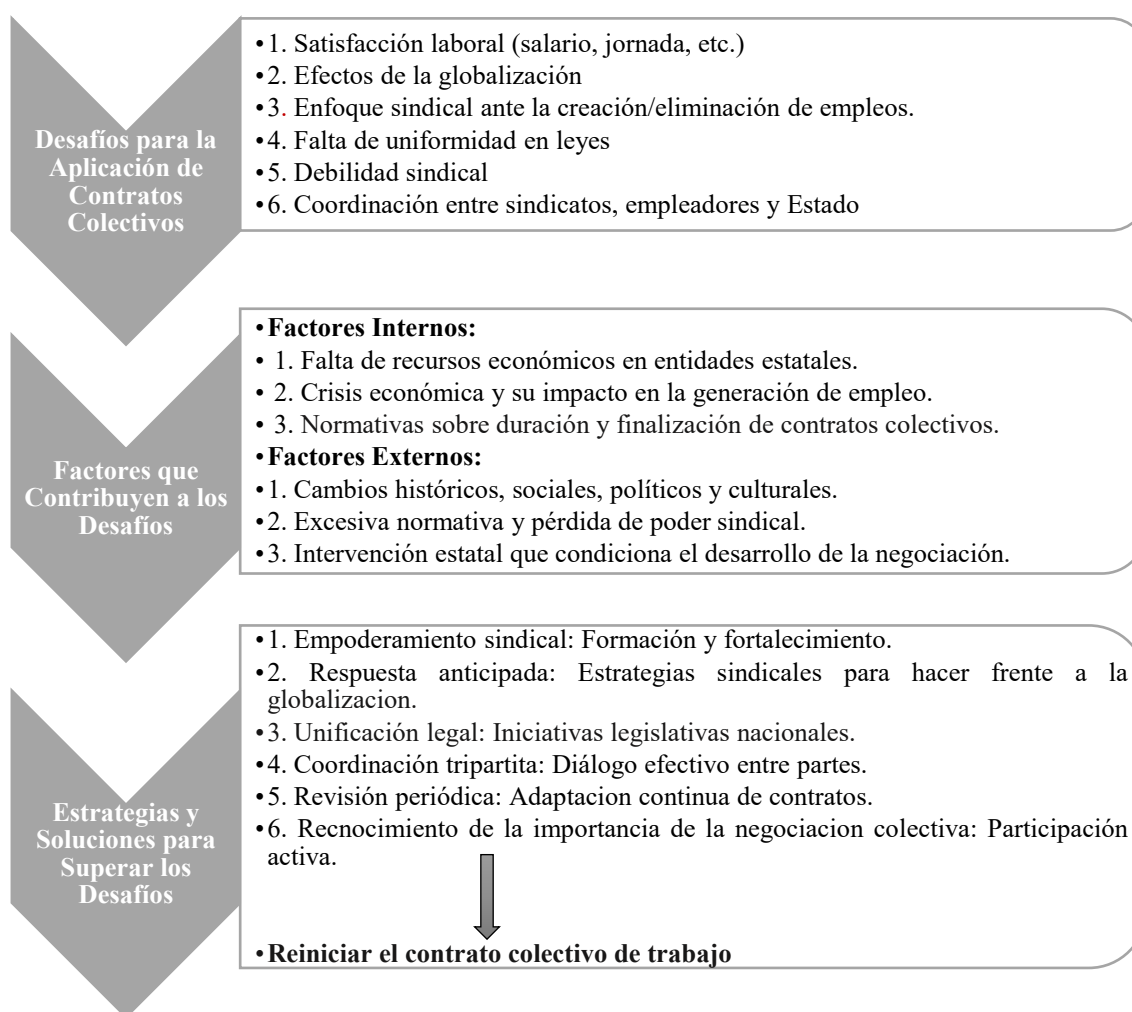
Esta limitación se convierte en un obstáculo significativo que ralentiza el proceso de solventar los Contratos Colectivos. Por lo tanto, es imperativo revisar y modificar estos procedimientos para agilizar las negociaciones y garantizar una gestión más eficiente de los recursos en beneficio de los trabajadores y las entidades involucradas. La reforma posiblemente estaría destinada a que en el caso de los gobiernos seccionales que tienen su propio patrimonio, que pueden generar sus propios recursos, no requieran de este informe del Ministerio de Finanzas, y que más bien se lo pueda realizar a través de las certificaciones presupuestarias y de disponibilidad de recursos que las propias direcciones

financieras de estos entes y puedan generarlas para el cumplimiento de las obligaciones. Estas podrían ser, a breves rasgos, las sugerencias, para la negociación de los contratos colectivos.

En la figura 4 se presenta un resumen de los tres puntos centrales que dan respuesta al objetivo tres.

Figura 4

Resumen del objetivo tres



Nota: elaboración propia.

CAPÍTULO 4

4.1 Discusión de Resultados

El anhelo de todo ser humano es buscar mejores fuentes de ingresos o una mejor condición de vida, para ello el trabajo es una fuente primordial para alcanzar dicho objetivo, en consonancia con la Constitución de la República del Ecuador, el trabajo es un derecho connatural a las personas para encaminar a mejorar su situación. Además, esta misma norma constitucional establece que el derecho al trabajo se lo concibe que es libre, voluntario y que no existe trabajo obligatorio o forzoso (Asamblea Constituyente, 2008).

En ese sentido, uno de los métodos que ha sido ampliamente usado por las asociaciones sindicales o grupos de trabajadores son los Contratos Colectivos de trabajo, que son aquellos vínculos contractuales a través del cual el empleador con sus trabajadores, por medio de una asociación o un grupo de personas, buscan mejorar su situación económica y que no solo se traduce en prestaciones de índole monetario, sino también pueden referirse a situaciones como son las de la ropa de trabajo, ropa de seguridad, la necesidad de dotarles de transporte para que puedan trasladarse a sus lugares de trabajo, entre otros (Congreso Nacional, 2012).

Haciendo una comparación de la Contratación Colectiva privada y pública, existen diferencias importantes, en el ámbito privado, a manera general, no existe una limitación de acuerdo a los objetivos y logros que se puedan alcanzar a través de una negociación sin embargo posteriormente requerirán del visto bueno o de la aprobación por parte del Ministerio de Trabajo (Congreso Nacional, 2012). Logros que una vez alcanzados, adquieren el carácter de permanente, es decir, un Contrato Colectivo una vez que se les haya concedido ciertos privilegios a los trabajadores los mismos posteriormente no puede ser objeto de disminución, al menos en la parte remunerativa (Corte Nacional de Justicia Sala Especializada de lo Laboral. Juicio No. 01371-2017-00554, 2018).

Al respecto, existe un fallo del triple de reiteración de la Corte Suprema de Justicia, en donde se establece que los Contratos Colectivos tienen una vinculación durante el tiempo que haya sido negociado. Es decir, si el Contrato Colectivo es para dos años, su vigencia es para los dos años. Sin embargo, de ello no implica que aquellas prestaciones de índole económico posteriores a esta fecha o a este tiempo vayan a finalizar o desaparezcan los mismos se siguen manteniendo. Más bien serán otro tipo de

prestaciones que podrían ya no seguirse considerando, por ejemplo, permisos sindicales, permisos para eventos o para fiestas (Corte Nacional de Justicia Sala Especializada de lo Laboral. Juicio No. 01371-2017-00554, 2018). Esto sería un objeto posiblemente de una nueva negociación o de una nueva discusión en el ámbito público. Las situaciones cambian por cuanto al ser entidades de derecho público, las mismas están sometidas a lo que las leyes, a los reglamentos o resoluciones puedan establecer para alcanzar (Asamblea Nacional, 2019).

Este fin último que es la suscripción del Contrato Colectivo, en función de este tema, existen Acuerdos Ministeriales que congelan o determinan hasta el año 2015 todas las prestaciones que pueden ser objeto de negociación dentro de un ámbito de contratación colectiva, estos parámetros tienen el carácter de techos. Es decir, no pueden superar dentro de un proceso de negociación, sin embargo, entre el mínimo y el llegar a este límite las partes, es decir, la entidad pública como empleadora y sus trabajadores a través del sindicato o comité obrero patronal, pueden tratar de alcanzar acuerdos mutuos. Uno de los conflictos que mayores inconvenientes presenta dentro de la negociación de los Contratos Colectivos en el ámbito público, es el poder obtener el informe favorable del Ministerio de Finanzas (Ministerio de Economía y Finanzas, 2020).

Este requisito ha sido objeto de amplio debate tanto por parte de los trabajadores como de los representantes de la asociación sindical. Se argumenta que no sería necesario contar con estos informes, ya que la mayoría de las entidades públicas son autónomas y, por lo tanto, no requerirían de un informe favorable del Ministerio de Finanzas. Además, se sostiene que las decisiones tomadas dentro del Tribunal de Conciliación y Arbitraje tienen carácter de sentencia y, por ende, serían ejecutables sin la necesidad del mencionado informe.

Sin embargo, en los últimos ocho meses, el Procurador General del Estado ha emitido pronunciamientos que establece que cualquier Contrato Colectivo que no cuente con el informe del Ministerio de Finanzas carecería de validez y sería nulo, sin posibilidad de aplicación. Esta posición del Procurador General del Estado genera un nuevo contexto en el cual se deben reconsiderar los argumentos previamente expuestos y buscar una solución que concilie los intereses de todas las partes involucradas. (Procuraduría General del Estado de la República del Ecuador, 2021).

Estas serían una de las diferencias en el proceso de negociación colectiva entre el sector público y el sector privado, es así que en el sector público el informe del Ministerio

de Finanzas tarda mucho y los acuerdos que ya se pudieron haber llegado entre el empleador y el trabajador, por cuanto se exige el llenado de varios formularios que son de tema presupuestario, es decir, las afectaciones presupuestarias que implican en el caso de los gobiernos seccionales respecto de su propia administración financiera, que lo hace a través de esta dirección y en el caso de aquellas entidades dependientes del Estado lo hace el Ministerio de Finanzas (2020).

La función primordial del Ministerio de Finanzas es asegurar que las entidades públicas dispongan de los recursos adecuados para cubrir todas las prestaciones derivadas de la negociación de un Contrato Colectivo. Esto no solo abarca los años de vigencia del contrato, sino también las prestaciones que continuarían en el futuro (Ministerio de Economía y Finanzas, 2020). Este aspecto constituye uno de los principales puntos conflictivos en las negociaciones de Contratos Colectivos en el sector público.

Por ejemplo, en el caso del municipio, se ha estado llevando a cabo un proceso de negociación o suscripción de un Contrato Colectivo desde el año 2016. Sin embargo, dicho proceso no se ha podido concretar debido a la falta de emisión del informe por parte del Ministerio de Finanzas (Décimo Séptimo Contrato Colectivo de Trabajo a Celebrarse Entre El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cantón Gualaceo y El Comité Central Único de Trabajadores, 2018). El argumento predominante es que los formularios remitidos no están completados correctamente y que no cumplen con la denominación de los cargos o puestos de acuerdo a los acuerdos ministeriales establecidos para la negociación de los pisos y techos de la contratación colectiva de trabajo.

En este estudio se destaca que las normas que rigen la aplicación del Contrato Colectivo en Ecuador se establecen en la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo, la Organización Internacional de Trabajo y los Mandatos Constituyentes números dos y ocho. Estas, junto con las asociaciones profesionales de trabajadores, tienen como objetivo mejorar las condiciones de vida y trabajo de las personas (Trujillo, 1979).

Se resalta también que, los conflictos para la aplicación del Contrato Colectivo en Ecuador se extienden a varias áreas importantes. En primer lugar, existe insatisfacción respecto al salario, la jornada laboral, las prestaciones y otros derechos laborales. La globalización también genera tensiones, y la creación o eliminación de empleo es motivo de conflicto adicional. Además, la falta de uniformidad en las leyes sobre contratación colectiva proyecta desafíos significativos. La debilidad sindical preocupa debido a su

impacto en la capacidad de negociación y el cumplimiento del Contrato Colectivo. Finalmente, la falta de acción oportuna por parte del Estado en las negociaciones es otra limitación importante a superar.

El estudio resalta los desafíos para implementar el Contrato Colectivo en Ecuador, incluye la satisfacción laboral, los efectos de la globalización, la adaptación sindical a cambios laborales, la falta de uniformidad en las leyes, la debilidad sindical y la coordinación entre sindicatos, empleadores y el Estado. Estos desafíos requieren estrategias para mejorar las condiciones laborales y garantizar una Negociación Colectiva efectiva y equitativa.

Una opción para ello, de acuerdo a lo propuesto por Velasco (2013) y el Ministerio de Economía y Finanzas (2020), es reiniciar el Contrato Colectivo de trabajo para los años 2023-2024 debido a dificultades financieras, manteniendo prestaciones anteriores y posiblemente añadiendo nuevas. Para ello, desde luego, se requiere promover la buena voluntad en las negociaciones y establecer límites realistas para evitar compromisos que excedan las capacidades de las partes contratantes. Así como, proponer reformas legales para eliminar la necesidad del informe del Ministerio de Finanzas en los contratos colectivos de entidades seccionales autónomas, permitiendo que utilicen sus propios recursos y agilicen el proceso de negociación colectiva.

4.2 Conclusiones, limitaciones y sugerencias

Se cumplieron todos los objetivos planteados, en cuanto al objetivo específico número uno que fue identificar las normas de aplicación del Contrato Colectivo en el Ecuador, se concluye que, las normas de aplicación del Contrato Colectivo en el Ecuador se presentan en la Constitución de la República del Ecuador, en el Código de Trabajo, en la Organización Internacional de Trabajadores y en el Mandato Constituyente número dos y ocho.

A partir de la identificación de las normas de aplicación del Contrato Colectivo en Ecuador, se sugiere que existe un marco legal sólido establecido en la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo, la normativa de la Organización Internacional de Trabajadores y los Mandatos Constituyentes números dos y ocho. Esto indica que el sistema legal ecuatoriano proporciona un fundamento robusto para regular las relaciones laborales y garantizar la aplicación adecuada de los contratos colectivos de trabajo.

En cuanto al objetivo específico número dos que fue analizar los conflictos para la aplicación del Contrato Colectivo en el Ecuador, se concluye que, los conflictos para la aplicación del Contrato Colectivo en Ecuador se extienden a varias áreas determinadas. En primer lugar, existe insatisfacción respecto al salario, la jornada laboral, las prestaciones y otros derechos laborales. La globalización también genera tensiones, así como la falta de uniformidad en las leyes sobre contratación colectiva plantea desafíos significativos. La debilidad sindical preocupa debido a su impacto en la capacidad de negociación y el cumplimiento del Contrato Colectivo. Finalmente, la falta de acción oportuna por parte del Estado en las negociaciones es otro obstáculo importante a superar.

Se desprende que, existen múltiples obstáculos que dificultan el cumplimiento y la negociación efectiva de estos contratos que contribuyen a la tensión de las relaciones laborales en el país y que deben ser abordados de manera integral para lograr una negociación colectiva equitativa y eficiente.

En cuanto al objetivo específico número tres que fue delimitar los desafíos para la aplicación del Contrato Colectivo en el Ecuador, se concluye que, los desafíos para implementar el Contrato Colectivo en Ecuador, incluye la satisfacción laboral, los efectos de la globalización, la adaptación sindical a cambios laborales, la falta de uniformidad en las leyes, la debilidad sindical y la coordinación entre sindicatos, empleadores y el Estado. Estos desafíos requieren estrategias para mejorar las condiciones laborales y garantizar una negociación colectiva efectiva y equitativa. Para ello, se sugiere reiniciar el Contrato Colectivo para el año 2023-2024, manteniendo y ampliando prestaciones dentro de límites reales de las partes contratantes.

En este sentido, la mejora de las condiciones laborales y la garantía de una Negociación Colectiva efectiva y equitativa requieren estrategias integrales que aborden diversos aspectos que señalan la necesidad de un enfoque holístico para abordar los desafíos laborales en Ecuador y promover relaciones laborales justas y equitativas.

Con ello, se cumple el objetivo general de describir los conflictos y desafíos en la contratación colectiva en Ecuador como un Estado Constitucional de Derechos en el año 2023. En consecuencia, se logra un análisis integral que aborda las complejidades y problemáticas inherentes a este ámbito laboral de contratación colectiva.

La limitación para la elaboración de este trabajo consistió en la existencia de pocos estudios que aborden directamente los conflictos de la negociación colectiva en el

Ecuador. Para superar esta limitación, se sugiere impulsar más investigaciones que aborden específicamente estos temas, lo que permitiría comprender mejor los desafíos y encontrar soluciones más efectivas. Además, se recomienda fortalecer la colaboración entre instituciones académicas, sindicatos, empleadores y el Estado para fomentar una discusión informada y encontrar soluciones consensuadas.

REFERENCIAS

- Aguirre-Román, J., & Pabón-Mantilla, A. (2020). Hacia una epistemología jurídica crítica: precisiones y distinciones sobre epistemología jurídica, métodos y metodología. *Entramado*, 16(2), 186–201. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2.6576>
- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. www.lexis.com.ec
- Asamblea Constituyente. (2008). Mandato-Constituyente No.8. Eliminación y Prohibición de la Tercerización, Intermediación Laboral, Contratación Laboral por Horas y Cualquier Forma de Precarización de las Relaciones de Trabajo. (2008). <https://www.fundacionmuseosquito.gob.ec/lotaip/2016/00.archivos/lit.a/a2/Mandato%20Constituyente%20No%208.pdf>
- Asamblea Constituyente. (2015). *Mandato Constituyente No.2 (Remuneración mensual unificada máxima para el sector público)*. <https://www.gporellana.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/Mandato-constituyente-2-Remuneraci%C3%B3n-Mensual-Unificada-Maxima-para-el-Sector-Publico.pdf>
- Asamblea Nacional. (2019). Código Orgánico de Organización Territorial-COOTAD (Ecuador). www.lexis.com.ec
- Barcellos, F., & Duarte, T. (2020). Trabajo decente versus precariedad laboral: la acción sindical como elemento para el desarrollo de los derechos humanos laborales. *RIDH Bauru*, 8(1), 185–205.
- Bünger, H., Chávez, J., Chiriboga, G., Harari, R., León, J., Rivadeneira, H., & Trujillo, J. (2002). *La contratación colectiva. Instrumento para una nueva agenda laboral*. Friedrich Ebert Stiftung.
- Cadena, M. (2022). In dubio pro operario y su correcta aplicación para los administradores de justicia. *USFQ Law Review*, 9(2), 41–55. <https://doi.org/10.18272/ulr.v9i2.2754>
- Calva, Y., Torre, M., Cañizares, F., & Narváez, J. (2022). La ley orgánica del servicio público y los derechos sindicales de la clase obrera. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S3), 525–536.
- Carrión, K., Torres, M., Arandía, J., & Pino, E. (2022). Los derechos laborales de la clase obrera al someterlos a las regulaciones de la LOSEP en Ecuador. *Revista*

- Universidad y Sociedad*, 14(S4), 350–358.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3145/3087>
- Castro, L., & Mediavilla, M. (2022). Políticas públicas focalizadas en Latinoamérica: revisión de los programas de transferencias monetarias condicionadas. *International Review of Economic Policy-Revista Internacional de Política Económica*, 4(2), 66–83. <https://doi.org/10.7203/IREP.4.2.25798>
- Cerón, R. (2021). Una aproximación a la escrituración e interpretación del contrato colectivo de trabajo. *Revista Jurídica Digital UANDES*, 5(1), 63. <https://doi.org/10.24822/rjduandes.0501.3>
- Cifuentes, J., & Pérez, C. (2021). *Diálogos Constitucionales: Contenidos para un nuevo pacto social en Chile*. Konrad Adenauer Stiftung.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). *Compendio sobre derechos laborales y sindicales. Estándares Interamericanos*. OEA
- Congreso Nacional. (2012). Código de Trabajo (Ecuador). www.lexis.com.ec
- Congreso Nacional. (2017). Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado (Ecuador).
<https://www.contraloria.gob.ec/WFDescarga.aspx?id=2207&tipo=tradoc>
- Corte Nacional de Justicia. (2018). *Sala Especializada de lo Laboral. Juicio Nro 01371-2017-00554*. Recurso de Casación.
- Décimo séptimo contrato colectivo de trabajo a celebrarse entre el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cantón Gualaceo y el Comité Central Único de Trabajadores. (2018). In *Demanda*. [Manuscrito no publicado].
- Derecho Ecuador. (2018). *Contrato Colectivo – Derecho Ecuador*.
<https://derechoecuador.com/contrato-colectivo/>
- Durán, G., & Gamonal, S. (2019). La opacidad de las cifras: la cobertura de la negociación colectiva en Chile. *Derecho y Crítica Social*, 5(1–2), 1–38.
- Finol, M., & Vera, J. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Mundo Recursivo. Instituto Superior Tecnológico ATLANTIC*, 3(1), 1–24.
<https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/38>
- Frías, P. (2010). *Papel de los sindicatos y la negociación colectiva y su impacto en la eficiencia y la equidad del mercado de trabajo macroeconomía del desarrollo*. Naciones Unidas. CEPAL.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/dbe6ea60-80b8-429a-b129-f2e35573bd48/content>

- Gamonal, S., & Arellano, P. (2019). Negociación colectiva ramal y los mecanismos de extensión: los casos de España y Francia. *Revista de Derecho de La Pontificia Universidad Católica del Valparaíso*, 53, 37–66. <https://www.scielo.cl/pdf/rdpucv/n53/0718-6851-rdpucv-00505.pdf>
- Gernigon, B., Odero, A., & Guido, H. (2000). Principios de la OIT sobre la negociación colectiva. *Revista Internacional Del Trabajo*, 119. <http://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf>
- Hayter, S., & Visser, J. (2021). Por una negociación colectiva más inclusiva: la extensión de los convenios colectivos. *Revista Internacional del Trabajo*, 104(2), 183–212. <https://doi.org/doi.org/10.1111/ilrs.12193>
- Herrera, G. (2015). *Situación, estrategia y contexto de los sindicatos en el Ecuador*. CLACSO
- Infante, R. (2011). *El desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe: ensayos sobre políticas de convergencia productiva para la igualdad*. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/36c84fd3-79d9-4b2e-a816-9880c576e576/content>
- Lachi, M., & Rojas, R. (2020). Desencuentros y conflictos entre actores colectivos en la industria paraguaya. *Revista de La Facultad de Ciencias Económicas*, 25(2), 117. <https://doi.org/10.30972/rfce.2524568>
- Mannrich, N., & Barichello, A. (2021). Protección social: tiempos pandémicos. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 2(5), 297–314.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2020). Normativa del Sistema Nacional de las Finanzas Públicas. <https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/01/NORMATIVA-TE%CC%81CNICA-DEL-SINFIP.pdf>
- Morales, C. (2023). La pérdida de la condición de representante de los trabajadores por despido disciplinario (Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo n° 295/2023, de 25 de abril). *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 7, 167–173.
- Muy, E. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. *FORO Revista de Derecho*, 27–46. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.2>
- Organización Internacional de Trabajo. (1999). *La negociación colectiva: un principio fundamental, un derecho, un convenio*. Educación Obrera. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_116092.pdf

- Organización Internacional de Trabajo. (2017). *Constitución de la Organización Internacional de Trabajo*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO
- Organización Internacional de Trabajo. (2017b). *Recomendación R091 - Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312429:NO
- Organización Internacional de Trabajo. (2023). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). In *Convenio OIT* (Vol. 1, Issue 1, pp. 11–19). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098
- Organización Internacional de Trabajo. (2024). *Preguntas y respuestas sobre las empresas y la negociación colectiva*. http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151854/lang--es/index.htm
- Organización Internacional de Trabajo., & Ministerio del Trabajo de la República de Colombia. (2014). *Libro Blanco del Sistema de Subsidio Familiar. Resultados de un estudio cualitativo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_338861.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Derecho de negociación colectiva*. http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151852/lang--es/index.htm
- Pasco, M. (1995). La autonomía colectiva: concepto y premisas. *Ius et Veritas*, 10, 61–65.
- Peñafiel, G. (2020). *Terminación del contrato de trabajo, especialmente la terminación por fuerza mayor o caso fortuito – GVN Abogados*. <https://gvn.com.ec/2020/04/08/contrato-caso-fortuito-gvn/>
- Perez-Guerrel, M. (2023). La importancia del talento humano en las negociaciones del convenio colectivo, que generan beneficios para los trabajadores en Panamá. *Synergia*, 1(2), 78–94.
- Porras, A. (2013). La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo Código del Trabajo. *FORO. Revista de Derecho*, 19.

- Procuraduría General del Estado de la República del Ecuador. (2021). Destitución, remoción, teletrabajo y trabajo presencial. In *Subdirección de Asesoría Jurídica. Extractos de Pronunciamientos*.
- Ramírez, D. (2022). Labor rights of creation: A principle for protecting power at work. *Latin American Legal Studies*, 10(1), 195–225. <https://doi.org/10.15691/0719-9112Vol10n1a4>
- Ratto, N. (2019). Estrategias sindicales y recursos de poder. Presentación de las variedades sindicales en Chile y en América Latina. *Astrolabio. Nueva Época*, 23, 134–168.
- Ratto, N. (2021). La Intensificación Negociada: Cambios en el Régimen de Trabajo de una Gran Empresa de Retail en Chile (2006-2018). *Dados, Río de Janeiro*, 64(3), 1–31. <https://doi.org/10.1590/dados.2021.64.3.239>
- Robayo, A., & Medina, V. (2023). El delito de impedimento o limitación del derecho a huelga en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 7(1), 5–17. <https://orcid.org/0000-0001-9360-5073>
- Rodríguez, J., Jorge, R., & Cárdenas, R. (2020). Estudios de administración resolución de conflictos laborales: caso de negociación de un contrato. *Estudios de Administración*, 0717–0653, 21–37.
- Rosenbaum, J. (2015). Una mirada sobre la negociación colectiva en América Latina. *Derecho y Sociedad*, 46, 281–289.
- Sánchez-Mosquera, M. (2021). ¿Hacia el fin del rol protector del Estado en el sur de Europa? El impacto de la Gran Recesión sobre las instituciones laborales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 39(2), 371–389. <https://doi.org/10.5209/crla.74052>
- Saraiva, G., Aniceto, M., & Canavesi, D. (2022). Sindicalización y salarios: análisis por cuantiles. *Cepal Review*, 136, 179–199. <https://doi.org/10.18356/16820908-2022-136-9>
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2011). Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (Ecuador). http://www.geograficomilitar.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/06/base_legal/Codigo_Organico_de_Planificacion_y_Finanzas_Publicas.pdf
- Torres, D., Melo, J. N., & Gallardo, N. (2019). El valor de los Beneficios Sociales hacia la satisfacción laboral: Clínicas de Villavicencio, Colombia. *Vincula Téctica EFAN*, 1–15.

- Trujillo, J. (1973). *Derecho del Trabajo (tomo I)*. Ediciones de la Universidad Católica de Quito.
- Trujillo, J. (1979). *Derecho del Trabajo (tomo II)*. Ediciones de la Universidad Católica.
- Trujillo, J. (2002). La Contratación Colectiva. En *la Contratación Colectiva. Instrumento para una nueva agenda laboral*. Friedrich Ebert Stiftung.
- Uribe, I. (1975). *Los conflictos colectivos de trabajo en Colombia*. Editorial Temis.
- Velasco, A. (2013). La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo Código del Trabajo. *FORO. Revista de Derecho*, 19, 15–41.