



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**Contratación Colectiva en Ecuador: de herramienta de
protección a mecanismo de abuso.**

AUTORES

**Castillo Marin, Melani Camily
Corral Montenegro, Rodrigo Alejandro**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ABOGADO**

TUTOR:

Dr. Monar Miña, Eduardo Xavier

Guayaquil, Ecuador

28 Agosto del 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Castillo Marin, Melani Camily y Corral Montenegro, Rodrigo Alejandro**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado**.

TUTOR

f. _____
Dr. Monar Miña, Eduardo Xavier

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Dra. Perez Puig-Mir, Nuria, PhD.

Guayaquil, a los 28 días del mes de agosto del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Nosotros, **Castillo Marin, Melani Camily y Corral Montenegro, Rodrigo
Alejandro**

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, **Contratación Colectiva en Ecuador: de herramienta de protección a mecanismo de abuso**, previo a la obtención del título de **Abogado** ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 28 días del mes de agosto del año 2025

AUTORES

f. _____
Castillo Marin, Melani Camily

f. _____
Corral Montenegro, Rodrigo Alejandro



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Castillo Marín, Melani Camily;**
Corral Montenegro, Rodrigo Alejandro

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Contratación Colectiva en Ecuador: de herramienta de protección a mecanismo de abuso**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 28 días del mes de agosto del año 2025

AUTORES

f. _____
Castillo Marín, Melani Camily

f. _____
Corral Montenegro, Rodrigo Alejandro



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

INFORME COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

TESIS PARA COMPILATIO 23

3%
Textos sospechosos

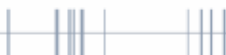
0% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos
2% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: TESIS PARA COMPILATIO 23.doc
ID del documento: 09fafc266de3673872665893adadb400313c62e
Tamaño del documento original: 137,5 kB

Depositante: Eduardo Xavier Monar Viña
Fecha de depósito: 20/8/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 20/8/2025

Número de palabras: 8507
Número de caracteres: 57.313

Ubicación de las similitudes en el documento:



f. _____

Dr. Monar Viña, Eduardo Xavier

f. _____

Castillo Marin, Melani Camily

f. _____

Corral Montenegro, Rodrigo Alejandro

AGRADECIMIENTOS

Agradezco en primer lugar a Dios, por haberme bendecido con una familia, a mi Madre Wendy Marín y a mi Padre Lenin Omar, quienes han sido mi mayor sostén y mi más grande motivación. Gracias a ustedes, que con su amor, paciencia y ejemplo me han enseñado a caminar con firmeza. Estoy profundamente agradecida y feliz de haber tenido en mi vida un ejemplo tan valioso a seguir, un modelo de amor, fortaleza y principios que me inspira cada día a ser mejor persona y a amar con pasión la profesión que elegí.

Agradezco de todo corazón a mi hermana Domenica, quien ha sido mucho más que una hermana: ha sido mi amiga, mi confidente y mi mayor apoyo en cada paso de este camino. Gracias por acompañarme en los días luminosos y sostenerme en los más oscuros, por recordarme siempre que nunca estoy sola.

A mis abuelos María Reyes y Manuel Marín, por ser esa fuente inagotable de amor y confianza, por sus palabras llenas de fe que me han dado fuerzas cuando más lo necesitaba, y por enseñarme, con su ejemplo, que la verdadera grandeza está en la humildad y el esfuerzo.

Y; sobre todo; a mi abuelita Isabel Castro, que, aunque hoy no pueda abrazarla, sé que desde el cielo guía mis pasos y sonríe orgullosa de cada uno de mis logros. Su recuerdo vive en mi corazón, en mis pensamientos y en la certeza de que su amor me acompañe eternamente.

Agradezco profundamente a mi compañero de tesis, Rodrigo, cuyo esfuerzo, compromiso y compañerismo fueron esenciales para dar vida a este trabajo, reflejo de constancia y dedicación compartida.

Melani Castillo Marín

AGRADECIMIENTOS

Quiero comenzar estas líneas agradeciendo a Dios, quien me concedió la fuerza necesaria para superar cada desafío y me guió a lo largo de este camino. Le doy gracias por el regalo más grande: mis padres, quienes han sido mi ancla y mi inspiración.

A mi madre, Maritza Montenegro, mi eterna gratitud por estar a mi lado en cada momento, por ver de cerca mis luchas y por no dejarme caer. Tus sacrificios y tu fe en mí han sido mi mayor motor. A mi padre, Rodrigo Corral; gracias por darme la oportunidad de estudiar esta apasionante carrera, por tu apoyo incondicional y por enseñarme el valor del esfuerzo para alcanzar mis sueños.

Un agradecimiento a mi novia, Karla Lara, quien, con una paciencia admirable y un apoyo inagotable, supo ser mi calma en medio de la tormenta. Gracias por recordarme siempre el valor de este sueño.

Finalmente, a mi compañera de tesis, Melani, gracias por tu increíble paciencia, por tu apoyo constante y por haberte entregado al cien por ciento a este trabajo. Tu dedicación fue la pieza clave que nos permitió llegar hasta el final. Sin ti, este proyecto simplemente no sería una realidad.

Rodrigo Corral Montenegro

DEDICATORIA. - MELANI CASTILLO MARIN

Con todo mi amor, dedico este logro a mis padres, Wendy Marín y Lenin Omar, mi mayor inspiración y fortaleza, quienes me han guiado con su ejemplo y amor incondicional.

DEDICATORIA. – RODRIGO CORRAL MONTENEGRO

Con mucho orgullo, dedico este trabajo a mis padres, Maritza Montenegro y Rodrigo Corral; debido a su apoyo incondicional, sus palabras de aliento en los momentos de duda y su constante fe en mí, han sido el pilar fundamental para alcanzar esta meta. Esto es el reflejo del amor y los valores que me inculcaron; gracias por enseñarme a perseverar. Este logro es tan suyo como mío.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. _____

Dr. ZAVALA EGAS, LEOPOLDO XAVIER
DECANO DE CARRERA

f. _____

Ab. REYNOSO GAUTE, MARITZA GINETTE, Mgs.
COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

Ab. DE LA PARED DARQUEA, JOHNNY DAGOBERTO
OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Jurisprudencia

Carrera: Derecho

Periodo: Semestre A 2025

Fecha: 20/08/2025

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado CONTRATACIÓN COLECTIVA EN ECUADOR: DE HERRAMIENTA DE PROTECCIÓN A MECANISMO DE ABUSO, elaborado por los estudiantes **Castillo Marín, Melani Camily y Corral Montenegro, Rodrigo Alejandro**, certifica que durante el proceso de acompañamiento dichos estudiantes han obtenido la calificación de (10) **DIEZ**, lo cual los califica como **APTOS PARA LA SUSTENTACIÓN**.

f. _____

Dr. Monar Viña, Eduardo Xavier

ÍNDICE

RESUMEN	XIII
ABSTRACT	XIV
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO 1	3
1.1 ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO EN EL ECUADOR	3
1.2 DEFINICIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO	5
1.1.2.- LIMITACIONES DEL CONTRATO COLECTIVO	7
1.3 SECTORES DONDE FUNCIONA EL CONTRATO COLECTIVO ...	8
1.3.1 ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT- 2024-080	8
1.4 DEFINICIÓN DEL SECTOR PÚBLICO	8
1.5 EL CONTRATO COLECTIVO EN LOS ORGANISMOS ESTATALES.....	9
1.6 PROCEDIMIENTO DE CONTRATOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PRIVADO	10
1.7 DEFINICIÓN DEL SECTOR PRIVADO	12
1.8 EL CONTRATO COLECTIVO EN EL SECTOR PRIVADO	13
1.2.7 PROCEDIMIENTO DE CONTRATO COLECTIVOS EN EL SECTOR PUBLICO.....	13
1.9 EI ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT- 2025-056	16
CAPÍTULO 2	19
2.1 ANALISIS DE LA DESNATURALIZACION Y ABUSO DEL CONTRATO COLECTIVO EN EL SECTOR PUBLICO	19

2.2 SENTENCIA 1788-24-EP/25 SOBRE EL ABUSO EN LA DECLARACIÓN DE DERECHOS LABORALES COLECTIVOS DEL SECTOR PÚBLICO.....	20
2.3 ANÁLISIS DE LA SENTENCIA 1788-24-EP/25	22
2.6 FALTA DE APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE LIMITACIÓN CONTRA BENEFICIOS EXCESIVOS ABUSANDO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS	25
2.7 INDEBIDA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ULTRAActivIDAD ...	26
CONCLUSIONES	28
RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS	30

RESUMEN

En Ecuador, los contratos colectivos han sido concebidos como un mecanismo de protección al trabajador frente a posibles abusos patronales, con fundamento en el artículo 326, numeral 13, de la Constitución y regulados en el Código del Trabajo. Esta herramienta jurídica permite la negociación de condiciones laborales que, una vez acordadas, se convierten en derechos adquiridos, según lo establece el artículo 237 del mismo Código, garantizando estabilidad, dignidad y seguridad en el empleo. El fin del contrato colectivo no solo es en protección a los trabajadores, también es de reconocimiento de derechos, pero como toda figura legal tiene límites para poder evitar su desnaturalización o abuso, la misma ley impide que se utilice este contrato para beneficio desproporcionados que afecten de manera injusta al empleador contraviniendo el principio de equidad en las relaciones laborales, sin embargo este en nuestro país este principio se incumple en la práctica, pues hay casos en que los contratos colectivos son instrumentos para perjudicar al empleador imponiendo cargas excesivas a estos y alterando el equilibrio entre las partes. Esta distorsión convierte un instrumento diseñado para garantizar justicia laboral en una fuente de conflicto, cuestionando su legitimidad y alejándose de su propósito original de proteger de manera equitativa a trabajadores y empleadores.

Palabras Claves: Contratos colectivos, Derechos adquiridos, Código del Trabajo Equidad laboral, Protección al trabajador, Abuso laboral.

ABSTRACT

In Ecuador, collective contracts have been conceived as a mechanism for the protection of the worker against possible employer abuses, based on article 326, numeral 13 of the Constitution and regulated in the Labor Code. This legal tool allows the negotiation of working conditions that, once agreed, become acquired rights, as established in article 237 of the same Code, guaranteeing stability, dignity and safety in employment. The purpose of these contracts is not only defensive, but also of recognition and consolidation of rights. However, like every legal figure, it has limits to avoid its denaturation; The regulations prevent them from being used as means to grant disproportionate benefits that break with the principle of equity in labor relations. In spite of this, in practice cases have been identified in which collective contracts have been abusive, imposing excessive charges on employers and altering the balance between the parties. This distortion converts an instrument designed to guarantee labor justice into a source of conflict, questioning its legitimacy and moving away from its original purpose of equalizing workers and employers.

Keywords: Collective bargaining agreements, Acquired rights, Labor Code, Labor equity, Worker protection, Labor abuse

INTRODUCCIÓN

En estos últimos meses en Ecuador se ha hablado mucho de los contratos colectivos, los cuales están amparados en el artículo 326, numeral 13, de la Constitución de la República y más ampliamente en el Código del Trabajo. Esta figura jurídica se creó como un mecanismo de protección al trabajador ante posibles abusos de los patrones. Pero con el tiempo se ha ido desvirtuando su uso, alejándose de su finalidad.

Más allá de ser un mecanismo de defensa, la negociación colectiva también es un reconocimiento y otorgamiento de derechos laborales consolidados y explícitos. Según el artículo 237 del Código del Trabajo, en estos contratos se incorporan beneficios que, una vez pactados, no pueden ser separados y se transforman en derechos adquiridos para los trabajadores. Así, la ley no solo evita abusos, sino que protege esos pactos para que el patrón no los pueda disminuir o suprimir en el futuro, asegurando condiciones seguras, dignas y estables de trabajo para quienes lo sirven.

Al igual, que todo instrumento jurídico regulado por el derecho ecuatoriano, esta tiene sus límites, el mismo código de trabajo estipula limitaciones para que no se pueda abusar ni desnaturalizar su objeto, esto quiere decir que dichos contratos no pueden ser utilizados como mecanismos para conferir beneficios desproporcionados disfrazados en derechos que sean utilizados para violar el principio de equidad

Pero lamentablemente se han hallado casos donde las figuras del contrato colectivo han sido objeto para crear altas cargas a los empleadores, en vez de poder favorecer a ambas partes ciertos acuerdos han dado a los trabajadores mucho más de lo que tienen derecho transformando un instrumento de protección en uno de abuso. Esta alteración desequilibra las relaciones laborales y cuestiona la legitimidad de una figura establecida para reforzar la justicia laboral.

CAPÍTULO 1

1.1 ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO EN EL ECUADOR

Desde los comienzos de la humanidad, el trabajo ha desempeñado un papel crucial en el progreso de las sociedades. Desde acciones colectivas como la caza o la recolección, hasta los métodos de producción y servicios más sofisticados de hoy en día, el ser humano ha experimentado una necesidad innata de ocuparse, tanto para su supervivencia personal como para la de su colectividad. Esta necesidad, primero para sobrevivir y protegerse, y luego por mejorar su situación económica y social, fue clave para formar las comunidades. (Rossy Razo Ocaña, 2012)

Con el progreso de la civilización, también emergió la necesidad de definir reglas que controlen las relaciones resultantes del trabajo. Durante la historia, diversas comunidades han intentado salvaguardar a los que proporcionaban sus servicios, previniendo maltrato y asegurando condiciones básicas. La evidencia de esto es la presencia de normas vinculadas al trabajo en documentos jurídicos antiguos, como el Código de Hammurabi (cerca del 1700 a.C.).

Hoy en día, los derechos del trabajador son reconocidos de manera global gracias, a la aprobación de la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada el 10 de Diciembre de 1948, esta declaración fue fundamental por estipular principios esenciales, que protegen la dignidad del trabajador, dentro de sus artículos, establece que cada individuo tiene derecho a un trabajo digno, a elegir su profesión de manera voluntaria, un sueldo justo y equitativo por su labor sin ninguna forma de. Estas normativas establecieron un antes y después creando así el derecho laboral en varios países entre ellos Ecuador, pues principalmente esta declaración impulsa condiciones de trabajo inclusivas, y adecuadas (Espinoza, 2013).

En nuestro país, este proceso de reconocimientos de derechos al trabajador, han ido implementándose con el paso del tiempo tanto así que ahora existen varios artículos en la ley y creación de figuras jurídicas que protegen al empleador la primera ley laboral se creó el 11 de septiembre de

1916 en el mandato del presidente Alfredo Baquerizo Moreno esta ley redujo el horario de trabajo a un máximo de ocho horas diarias e implemento el descanso obligatorio haciendo que

los días de laboral, solo sean de seis días con un día de descanso, siendo este el inicio de varios derechos que con el tiempo se irán reconociendo.

Posteriormente, el 5 de agosto de 1938, bajo la dirección de Alberto Enríquez Gallo, se promulgó el primer Código Laboral, que expandió considerablemente el marco regulatorio vinculado a la relación de trabajo. Entre los progresos más destacados se destaca la introducción, por primera vez, del Contrato Colectivo, junto con la normativa del contrato individual de trabajo, los procesos judiciales relacionados con el trabajo y otras leyes esenciales. (Grisolia, 2010)

Durante los años sucesivos a este código, numerosas instituciones e incluso empresas han implementado esta forma de contratación colectiva, que, como se detallará a continuación, proporciona un respaldo universal a todos los empleados. No obstante, hay variaciones entre el sector público y el privado, a causa de la estructura definida para la formación, desarrollo y desempeño de estos. Así pues, la diversidad de sectores promueve que la normativa de los contratos sea diferente para prevenir infracciones de cualquier tipo, las cuales podrían resultar en nulidades o abusos. La integración del contrato colectivo resultó ser de gran importancia, ya que permitió establecer con precisión su definición, contenido y objetivo dentro del marco jurídico nacional.

A pesar de que esta figura se incorporó al sistema legal desde ese momento, el Código del Trabajo en su versión actual ha efectuado varias modificaciones que han robustecido y expandido su rango de aplicación. Esto se manifiesta en los artículos 220 a 261, donde se especifican los procedimientos, funciones y otros aspectos del correspondiente Contrato Colectivo.

1.2 DEFINICIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

Para comprender correctamente el contenido del contrato colectivo, necesitamos iniciar por su definición jurídica. Esta figura en el artículo 220 del Código Laboral, que representa el marco legal principal en el ámbito laboral. Como señala el Artículo 220.- Contrato de trabajo conjunto." El contrato o acuerdo colectivo es el acuerdo establecido entre uno o más empleadores o asociaciones de empleadores y una o más agrupaciones de trabajadores legalmente establecidas, con el propósito de definir las condiciones o fundamentos que se deben firmar en el futuro, entre el mismo empleador y los empleados representados por la agrupación contratante, los contratos laborales individuales establecidos en el acuerdo_(Ecuador, 1975).

El Código Laboral especifica de manera explícita que el Contrato Colectivo opera mediante un pacto entre el empleador y los empleados, con la especificidad de que estos últimos deben actuar en conjunto y estar a cargo de una asociación. En otras palabras, si no hay una entidad de trabajadores que los represente, no serán capaces de aceptar esta figura contractual. Por otro lado, para el empleador, no es necesario que intervenga en conjunto, dado que un único empleador puede sostener relaciones de trabajo con diversos empleados. Estos son los que, para obtener el contrato colectivo, deben unirse y nombrar un representante, lo que demuestra que esta figura está diseñada principalmente para salvaguardar los intereses de un conjunto de trabajadores.

La Corte Nacional de Justicia, a través de su resolución 008-2023 indican que el contrato colectivo, representa un acuerdo firmado, entre el empleador y empleador con el fin de mejorar las condiciones laborales dentro de una empresa, este acuerdo voluntario no debe entenderse como algo que sea vinculante para todos ya que , su cumplimiento u obligatoriedad se limitan a los intervinientes en esos acuerdos, y representas un mandato para los dos. (Corte Nacional de Justicia Diccionario, 2023)

La Corte Nacional de Justicia indica que los contratos colectivos, no pueden ser tratados como obligatorio para todos , pues estos acuerdos son

únicamente para los empleados y empleadores, que se suscriban a dicho contrato, y que cumplan los requisitos para acceder a este beneficio por lo que no se tiene la obligación de que todos los trabajadores puedan beneficiarse de este tipo de contrato, así pues tenemos varios ejemplos de entidades que aunque la mayoría de sus trabajadores tiene el beneficio del contrato colectivo, otros por diversas razones no se acogen a ellos, un ejemplo son los de nuestra alma mater, es bien conocido que cuentan con un contrato colectivo pero algunos trabajadores, ya sea porque son nuevos o no cumplan con los requisitos no se puedan acoger a este beneficio, por lo que cuentan con otro tipo de contrato

La doctrina también brinda definiciones significativas acerca del Contrato Colectivo. Un caso ilustrativo es el del Dr. Gerardo Aguirre Vallejo, que argumenta que, el contrato colectivo es el acuerdo o acuerdo que se firma entre el empleador y una agrupación de empleados, donde se definen las condiciones en las que se formalizarán los contratos individuales de trabajo. Si en estos contratos laborales individuales se establecen términos inferiores a los establecidos en el contrato colectivo, prevalecerán las estipulaciones de este último

Es evidente que el contrato colectivo tiene una posición superior al contrato individual de trabajo, en este contexto, si se estipulan condiciones no tan favorables para el empleado estas no serían consideradas y prevalecerán las del contrato colectivo, lo que evidencia el orden jerárquico entre los diferentes tipos de contratos que se encuentran en nuestra norma. (B., 2019)

Debemos decir analizando lo antes mencionado que el Contrato Colectivo es un pacto voluntario establecido entre un conjunto de trabajadores, que obligatoriamente deben estar agrupados en una asociación, y uno o más empleadores. Este pacto define las condiciones de trabajo, incluyendo remuneraciones, horario laboral, prestaciones sociales, entre otros factores. Estas normas prevalecen sobre las condiciones menos ventajosas que pudieran figurar en los contratos personales, con el objetivo de salvaguardar al empleado y robustecer el progreso de la relación de trabajo. (B., 2019)

1.1.2.- LIMITACIONES DEL CONTRATO COLECTIVO

El Contrato Colectivo, al igual que cualquier otro ente jurídico, está sometido a una normativa que contiene ciertas restricciones o limitaciones. El propósito de estas es prevenir tanto un exceso de beneficios para los trabajadores como posibles abusos por parte del empleador, como la disminución de la compensación mensual o la ampliación del horario de trabajo sin el correspondiente reconocimiento de horas extra.

Estas limitaciones las podemos encontrar en el Código del Trabajo, en su artículo 224; el cual habla de la negociación del contrato colectivo; Artículo 224.- Negociación del convenio colectivo. Se prohíbe cualquier negociación o disposición que incluya ventajas y beneficios excesivos que vayan en contra del interés común, como por ejemplo..... (Ecuador, 1975) ,Limitaciones que se encuentran distribuidas en seis numerales dentro del mismo artículo, y que hacen referencia a la prohibición de sobrepasar ciertos límites en materias como remuneraciones, establecidos en los Mandatos Constituyentes, así como a la alteración de la jornada laboral e incluso aspectos relacionados con las vacaciones.

Estas restricciones, que se interpretan tácitamente como imperceptibles en cualquier situación, exigen que los Contratos Colectivos que se firmen eviten entrar en tales circunstancias o incorporar cláusulas que las infrinjan.

También, se consideran acciones dirigidas a garantizar que el sistema laboral en el sector público sea viable. En este sentido, se establecen normas para las compensaciones por eliminación de empleos, renunciaciones o jubilaciones, definiendo cantidades tope por año trabajado y restricciones generales. (Abad, 2018)

Además, se salvaguarda la estabilidad en el trabajo al poner límites a las compensaciones que puedan ser acordadas y restringir la reincorporación al sector público de aquellos que se hayan beneficiado de estas compensaciones.

Así pues, estas restricciones, consideradas como reglas de cumplimiento obligatorio, requieren que los acuerdos colectivos que se establezcan cumplan con estos parámetros y no contengan estipulaciones que los infrinjan. Así, el objetivo es mantener la armonía entre los derechos laborales y el interés general, impidiendo que esta entidad legal se desvirtúe. (Abad, 2018)

1.3 SECTORES DONDE FUNCIONA EL CONTRATO COLECTIVO

1.3.1 ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT- 2024-080

A través del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-080, el Ministerio del Trabajo del Ecuador, expidió normas para poder presentar, negociar y firmar o suscribir contratos colectivos y actas transaccionales, públicas y privadas. El objetivo es hacer sostenibles, seguros y transparentes los acuerdos colectivos de trabajo, en particular en las instituciones que administran, Fondos de coparticipación. (Trabajo, Acuerdo Ministerial 080, 2024) En el sector público se deben rendir informes técnicos y dictámenes de control presupuestario que le permiten al Estado tener mayor control del gasto público. De esto se manera, se busca restringir el derecho a la negociación colectiva en nombre de la responsabilidad fiscal y el interés general. En el sector público se deben justificar informes técnicos y dictámenes de control presupuestario que permitan al Estado controlar el gasto público. De este modo, se pretende limitar el derecho a la negociación colectiva en aras de la responsabilidad fiscal y el interés general (Trabajo, Acuerdo Ministerial 080, 2024)

1.4 DEFINICIÓN DEL SECTOR PÚBLICO

Este sector está la conforman todas las entidades que constituyen el estado, así lo establece el artículo 225 de nuestra constitución en él se estipula que este sector comprende de Las instituciones y entidades vinculadas a los poderes, legislativo, ejecutiva, judicial electoral, y de transparencia y control social. (Constituyente, 2008)

1. Las entidades que forman parte del Régimen autónomo descentralizado.
2. Las instituciones que fueron creadas por la constitución o por la ley para poder prestar servicios públicos o actividades económicas que fueron concedidas por el (Trabajo, Acuerdo Ministerial 080, 2024). (Constituyente, 2008)
3. Las empresas públicas creadas por ley u ordenanza de los gobiernos autónomos descentralizados, para poder prestar servicios públicos, y con esto asegurar derechos y servicios fundamentales como la salud, educación energía etc. (Constituyente, 2008)

El principal propósito de este contrato no es la obtención de beneficios económicos si no en poder asegurar el bienestar colectivo, y garantizar derechos para satisfacer necesidades que el mercado de manera voluntaria no siempre las otorga o cumple de manera adecuada, los impuestos son la base del financiamiento del sector público, por lo que es primordial que los recursos del estado se manejen de manera eficaz, equitativa y de manera transparente.

1.5 EL CONTRATO COLECTIVO EN LOS ORGANISMOS ESTATALES

Para poder entender cómo se implementa el contrato, hay que leer lo que establece el párrafo 2º del art. 221 del Código de Trabajo: En las instituciones estatales, entidades y empresas del sector público o entidades privadas con fines sociales o de utilidad pública, el contrato colectivo se celebrará a través de un comité central único integrado por más del cincuenta por ciento de los trabajadores interesados. (Ecuador, 1975), En todo caso, los delegados de los trabajadores no podrán ser más de quince titulares y sus suplentes, quienes certificarán la voluntad de la mayoría referida, mediante la presentación de un escrito en que consten el nombre y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, número de cédula de ciudadanía o de identidad y lugar de trabajo (Ecuador, 1975).

Es decir que el fin de este es poder garantizar, busca garantiza que los contratos colectivos suscrito por el estado, verídicamente representen la voz y voluntad de la mayoría de los trabajadores, y que sus peticiones tengan legitimidad jurídica y social. Pero, por otro lado, el Estado exige legitimidad representativa para negociar en forma legítima y transparente con quienes realmente representan a la mayoría. (Trabajo, Acuerdo Ministerial 080, 2024) Por tanto, esta norma busca equilibrar el derecho a la negociación colectiva con el derecho a la organización y legitimidad. (Alvarez, 2019)

. En las instituciones estatales, entidades y empresas pertenecientes al sector público, o en las entidades privadas con objetivos sociales o públicos, el contrato colectivo se formalizará mediante un comité central único, compuesto por más del cincuenta por ciento de los empleados en cuestión. , los representantes de los trabajadores siempre deberán superar los quince principales y sus respectivos suplentes, y ellos se encargaran de validarán la voluntad mayoritaria mencionada, mediante la presentación de un acta que contenga los nombres y apellidos completos de los empleados, sus firmas o huellas digitales, así como, su número de cédula de ciudadanía o identidad, y lugar de trabajo. (Rossy Razo Ocaña, 2012)

Es decir, aspira a asegurar que los contratos colectivos en el sector público efectivamente reflejen la voluntad de la mayoría de los trabajadores, garantizando que sus demandas colectivas posean legitimidad legal y respaldo social. Por otro lado, el Estado demanda una legitimidad representativa para facilitar negociaciones ordenadas y transparentes con aquellos que verdaderamente representan a la mayoría. Esta disposición tiene como objetivo alcanzar un equilibrio entre el derecho a la negociación colectiva y la necesidad de organización y legitimidad.

1.6 PROCEDIMIENTO DE CONTRATOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PRIVADO

En el artículo tres, respecto a la exposición y procedimientos del proyecto de contrato colectivo para el sector privado. (Trabajo, Acuerdo Ministerial 080, 2024) El Comité de Empresa o las asociaciones laborales estipuladas

en el primer inciso del artículo 221 del Código del Trabajo, autorizadas para formalizar Contratos Colectivos con entidades naturales o jurídicas del sector privado, presentarán ante la autoridad competente en este caso el Inspector del Trabajo de su correspondiente a jurisdicción correspondiente, el proyecto o borrador de Contrato Colectivo o el proyecto de revisión de este (Trabajo, Acuerdo Ministerial 080, 2024), acompañado de los documentos siguientes:

1. Se remite una petición al Inspector del Trabajo, firmada por el Comité de Empresa o por los representantes legales de la asociación laboral autorizada para formalizar el Contrato Colectivo. (Trabajo, Acuerdo Ministerial 080, 2024) En dicha petición se solicita al empleador la negociación o revisión del Contrato Colectivo. Para ello, se especificará la dirección precisa del domicilio, lugar de trabajo y correo electrónico del empleador, además del lugar y medio en el que deben ser notificados los solicitantes. (Ecuador, 1975)
2. Una copia ya sea del proyecto de Contrato Colectivo o de su respectiva revisión (Trabajo, Acuerdo Ministerial 080, 2024);
3. Carnet o credencial o designación de los líderes y registro de la directiva acreditados jurídicamente en esta cartera estatal. (Trabajo, Acuerdo Ministerial 080, 2024)
4. Copias simples de las identificaciones de identidad también certificados de votación de los miembros o dirigentes que se encuentran presentes son necesarias. (Trabajo, Acuerdo Ministerial 080, 2024) Proceden a suscribir la solicitud. abogado, también deberán satisfacer estos requisitos legales. Deberá adjuntar copia de la credencial que lo acredite como tal (Trabajo, Acuerdo Ministerial 080, 2024).
5. Copia del Acta de la Asamblea General de Trabajadores que ratificó el Proyecto de Ley de Trabajo. (Trabajo, Acuerdo Ministerial 080, 2024)
6. Contrato Colectivo o su revisión, certificada por el Secretario de Actas (Trabajo, Acuerdo Ministerial 080, 2024).

Establecer un protocolo único para la presentación o evaluación de proyectos de convenios colectivos en el ámbito privado, para que sean

legítimos, transparentes y representativos. Para verificar que la solicitud emane de una verdadera organización con apoyo mayoritario de los trabajadores, se exigen datos como la cédula de los dirigentes, la aprobación del proyecto en asamblea general de trabajadores, los documentos legales, etc. Con ello se ampara el derecho a la negociación colectiva y otorga seguridad jurídica al empleador, ya que el inspector del trabajo podrá certificar el cumplimiento de los requisitos antes de comenzar la negociación propiamente dicha. (Trabajo, Acuerdo Ministerial 080, 2024)

Este documento define un protocolo claro y uniforme para presentar o evaluar proyectos de convenios colectivos en el sector privado, buscando que el proceso sea legítimo, transparente y representativo. Para confirmar que la solicitud viene de una organización real con apoyo mayoritario de los trabajadores, se piden datos como la identificación de los líderes, la aprobación del proyecto en la asamblea general de trabajadores y los documentos legales necesarios. Esto protege el derecho a la negociación colectiva y da seguridad jurídica al empleador, permitiendo al inspector del trabajo verificar el cumplimiento de los requisitos antes de iniciar formalmente la negociación. (Trabajo, Acuerdo Ministerial 080, 2024)

1.7 DEFINICIÓN DEL SECTOR PRIVADO

El sector privado abarca a todas las personas físicas o morales que operan económicamente fuera del aparato estatal. Y esto incluye desde grandes empresas hasta pequeños negocios, profesionales independientes, emprendedores y organizaciones sin fines de lucro (fundaciones, ONG, etc.). (B., 2019)

A diferencia del sector público, el privado se mueve en el mercado: produce bienes o servicios que luego vende a un precio a los consumidores, esperando obtener una ganancia en la mayoría de los casos. Su vitalidad promueve la innovación, la inversión, la generación de empleo y el crecimiento económico de un país. (Edwin Mauricio Morán Tituaña, 2010)

Todo lo que emana de la iniciativa de personas o grupos externos al Estado. Su pluralidad le convierte en un agente esencial de la economía y la

sociedad, creando empleo, servicios, innovación y, en muchos casos, solidaridad.

1.8 EL CONTRATO COLECTIVO EN EL SECTOR PRIVADO

Para determinar la viabilidad del contrato colectivo en el ámbito privado, es esencial considerar lo estipulado en el primer inciso del artículo 221 del Código de Trabajo.: En el ámbito privado, el contrato colectivo de trabajo debe ser formalizado con el comité de la organización. En ausencia de este, la asociación con mayor número de empleados será elegida, siempre que cuente con más del cincuenta por ciento de los empleados de la empresa.

Este documento proporciona una explicación explícita sobre quiénes son los signatarios de un contrato colectivo laboral en una entidad privada. En otras palabras, quién ejerce representación legal a los empleados para llevar a cabo negociaciones con el empleador. Inicialmente, indica que el contrato debe ser formalizado con el comité empresarial, una modalidad de organización sindical que representa a los empleados.

No obstante, en el caso de una empresa sin un comité de empresa, la negociación puede llevarse a cabo con una asociación laboral, siempre que dicha asociación tenga afiliados a más de la mitad de los trabajadores de la empresa.

1.2.7 PROCEDIMIENTO DE CONTRATO COLECTIVOS EN EL SECTOR PUBLICO

En el artículo cuatro respecto a la exposición y procedimientos del proyecto de contrato colectivo para el sector público. En las instituciones y entidades estatales, Gobiernos Autónomos Descentralizados, Empresas Públicas (EP), pertenecientes al sector privado con propósitos sociales o públicos y con una participación predominante de recursos públicos, este proyecto o del Contrato colectivo , o su revisión o borrador es presentado ante el Inspector del Trabajo de su jurisdicción correspondiente, por los representantes del Comité de Empresa o también Directiva y por ultimo del Comité Central Único correspondiente (Trabajo, Acuerdo Ministerial 080,

2024). Este procedimiento exige la presentación de los documentos siguientes: (Trabajo, Acuerdo Ministerial 080, 2024)

Se presenta una petición dirigida al Inspector del Trabajo, firmada por los representantes legales del Comité Central Único de Trabajadores de la entidad o del Comité de Empresa de Trabajadores autorizado para la celebración del Contrato Colectivo, en la que se solicita al empleador la negociación o revisión del Contrato Colectivo (Trabajo, Acuerdo Ministerial 080, 2024). En dicha petición se deberá especificar la dirección exacta del domicilio, correo electrónico así como lugar del trabajo de las instituciones públicas, GADS, empresas publicas (Trabajo, Acuerdo Ministerial 080, 2024)(EP), o entidades privadas con propósitos sociales o públicos, así como el lugar y medio en el que deben ser notificados los solicitantes. (Trabajo, Acuerdo Ministerial 080, 2024)

1. Tres copias del Contrato aceptado
2. También se debe presentar el acta de constitución del comité central único de los trabajadores, así como en esta debe constar la firma del más del cincuenta por cientos de los trabajadores que cumplen con lo estipulado en el código laboral. (Trabajo, Acuerdo Ministerial 080, 2024)
3. Debe constar la nómina de la directiva del comité centra único de trabajadores o del comité de la empresa (Trabajo, Acuerdo Ministerial 080, 2024). En este último, será necesario presentar el registro de la directiva, el número de cédula de ciudadanía o la identidad de cada individuo, así como el puesto laboral correspondiente. (Trabajo, Acuerdo Ministerial 080, 2024) Realizar copias sencillas de la cedulas de ciudadanía, así como certificado de votación, de los que firman la petición de contrato colectivo En caso de presentarse bajo la tutela de un letrado, también será necesario anexar una copia de la credencial que lo acredite.

Por el contrario, en el ámbito público se persigue un procedimiento formal que las organizaciones laborales del sector público deben acatar para la presentación de un proyecto de contrato colectivo o su evaluación. Este

procedimiento se aplica a instituciones y entidades estatales, gobiernos autónomos descentralizados, empresas públicas, así como a entidades privadas con propósitos sociales o públicos que gestionen predominantemente recursos públicos. La ley demanda presentar ciertos documentos que prueben la validez, la representación y el acuerdo del grupo de trabajo. (Trabajo, Acuerdo Ministerial 080, 2024)

Entre estos están la petición oficial para negociar, el acta de creación del Comité Central Único firmada por más de la mitad de los trabajadores regidos por el Código del Trabajo, la lista de los miembros del comité y copias de sus documentos de identidad. El fin de esto es garantizar que la negociación colectiva en el sector público se haga de forma ordenada, legítima y bajo la vigilancia del Ministerio del Trabajo, cuidando los derechos de los trabajadores y el buen uso de los fondos públicos. (Trabajo, Acuerdo Ministerial 080, 2024)

1.2.8 PRINCIPIOS REFERENTES A LOS CONTRATOS COLECTIVOS

. Los principales principios son ser justo, proporcional y respetuoso de los derechos fundamentales de las partes son pautas que orientan la negociación, aplicación e interpretación del contrato colectivo. Su objetivo es evitar prácticas negativas como el abuso de poder, garantizar condiciones laborales justas y promover el diálogo y la cooperación entre empleadores y trabajadores. A través de la consagración de un marco normativo y ético compartido, estos principios fortalecen la institucionalidad del derecho colectivo del trabajo y contribuyen a la construcción de relaciones laborales más justas, estables y sostenibles en el tiempo. (Alvarez, 2019)

Principios consagrados en los textos normativos del Ecuador, incluyendo la Constitución, particularmente en sus numerales 7; 9; 12; 13; 15; 16. Estos documentos especifican la autorización para la ejecución de contrataciones colectivas en el ámbito estatal ecuatoriano; la estrategia adecuada para someter los conflictos surgidos en las relaciones laborales, la garantía de continuidad de los servicios fundamentales, y la gestión de las instituciones

estatales, o, en su ausencia, las entidades del sector privado, con una intervención accionaria mayor por parte del Estado.

Así, los principios relativos a la contratación colectiva aspiran a asegurar que los procedimientos de contratación se ejecuten conforme a los principios de equidad, legalidad y respeto a los derechos, previniendo prácticas abusivas y estableciendo los cimientos para robustecer la institucionalidad y la estabilidad social. (Grisolia, 2010)

1.9 EL ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT- 2025-056

Este convenio incorpora principios fundamentales con el objetivo de robustecer los procesos que se ocupan de la negociación colectiva en Ecuador. Entre sus contribuciones más destacadas se incluyen:

Artículo 2.1 Acerca de los principios fundamentales de la contratación laboral. Los principios que rigen la contratación colectiva son los siguientes:

Principio de buena fe. Este principio impone a las entidades participantes en la negociación del contrato colectivo es decir a los empleadores, y trabajadores o sus representantes el deber de actuar con lealtad, honestidad, transparencia y lealtad y respeto recíproco, en el contexto del proceso de diálogo. (Trabajo, Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2025-056, 2025) A pesar de que no asegura necesariamente la obtención de un acuerdo, impone la obligación de involucrarse de forma activa y constructiva, evitando cualquier comportamiento dilatorio, obstructivo o engañoso. (Trabajo, Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2025-056, 2025)

Principio de igualdad y no discriminación. La negociación colectiva debe promover condiciones de trabajo justas para todos los trabajadores, independientemente de su género, edad, raza, orientación sexual, discapacidad, afiliación sindical o cualquier otra característica específica. (Trabajo, Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2025-056, 2025)

El principio de incertidumbre para el operador. Este principio establece que, en caso de duda sobre el sentido de una norma laboral, se debe de interpretar en la manera más favorable al trabajador Principio de

incertidumbre para el operario. Este principio postula que, en situaciones de incertidumbre respecto al significado de una regulación laboral, se debe interpretar dicha regulación de la forma más beneficiosa para el empleado. (Trabajo, Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2025-056, 2025).

Principio de no irrenunciabilidad de derechos laborales Los derechos laborales son inalienables. Se declarará nula toda disposición contraria que conlleve su renuncia, restricción o modificación en detrimento del empleado. (Trabajo, Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2025-056, 2025)

Principio Jurídico. La negociación colectiva debe realizarse en el contexto legal vigente, respetando la Constitución, las leyes, las normativas y las acciones internacionales que han sido ratificadas autoridad estatal. Este principio jurídico garantiza que las actuaciones de las partes tanto como trabajador como empleador estén dentro de la ley para así evitar que se agreguen al contrato cláusulas que violen la ley.

Principio de Supremacía la realidad si se configura una discrepancia entre lo establecido en el contrato, y lo ejecutado en la relación laboral prevalece la realidad de los hechos, por encima de lo establecido en el contrato. (Trabajo, Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2025-056, 2025)

Fundamento de la ultraactividad. Este principio implica la prolongación de las condiciones de un contrato colectivo vigente hasta la entrada en vigor del nuevo. Este principio protegerá los derechos y beneficios de los trabajadores en la negociación y firma de un nuevo contrato colectivo. (Trabajo, Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2025-056, 2025)

Los principios fundamentales que rigen la contratación colectiva no solo constituyen pilares fundamentales y teóricos del derecho laboral, sino que se erigen como instrumentos prácticos esenciales para asegurar negociaciones justas, transparentes y equitativas entre empleadores y trabajadores. Estos principios no funcionan de manera independiente, sino de manera complementaria, consolidando el respeto a la dignidad humana, la seguridad jurídica y la estabilidad de las relaciones laborales colectivas. (Trabajo, Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2025-056, 2025)

El contenido explícito de estos principios en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-056 pone de manifiesto un progreso legislativo notable en el marco jurídico ecuatoriano, al instaurar un fundamento sólido que orienta tanto el proceso como el contenido de los contratos colectivos.

La implementación de principios como buena fe, la legalidad, la primacía de la realidad etc. fortalece las relaciones laborales, e incentiva un sistema más equitativo en el que los derechos adquiridos y los intereses de ambas partes se respetan.

CAPÍTULO 2

2.1 ANALISIS DE LA DESNATURALIZACION Y ABUSO DEL CONTRATO COLECTIVO EN EL SECTOR PUBLICO

Bajo el pretexto de garantizar una protección laboral mediante el contrato colectivo, se produce una desnaturalización; se transforman en legítimas conquistas laborales de privilegios excesivos que perturban el equilibrio entre las partes implicadas. Por un lado, en lugar de asegurar justicia y condiciones dignas, se producen beneficios desmedidos que exceden la capacidad económica del empleador, especialmente en relación con los servicios públicos financiados por el Estado. Esto desnaturaliza la finalidad social del contrato colectivo, que pasa de ser un instrumento de protección a uno de abuso. (Abad, 2018)

Cuando el empleador es el Estado y el dinero sale de los bolsillos de los contribuyentes, esta situación se agrava. Los altos márgenes de ganancia, las gratificaciones extraordinarias, la estabilidad laboral casi absoluta, los pagos por improductividad, las licencias exageradas, los servicios colaterales como guarderías o seguros de salud con coberturas excesivas alteran el balance contractual y afectan directamente las arcas fiscales. Esto significa que el costo económico de tales acuerdos no lo paga una empresa si no que se socializa reduciendo la capacidad del estado. Con ello, el contrato colectivo deja de ser un contrato social para convertirse en un contrato de abuso., comprometiendo la capacidad del Estado para financiar otros servicios esenciales. Esto significa que la responsabilidad financiera de estas ventajas no se circunscribe únicamente a la entidad contratante, sino que se extiende a toda la sociedad, poniendo en riesgo la habilidad del Estado para sufragar otros servicios fundamentales. (Edwin Mauricio Morán Tituaña, 2010)

En respuesta a las interrogantes respecto a los beneficios excesivos impuestos en determinados contratos colectivos de entidades públicas, como CNEL, Celec, CNT y Petroecuador, el Ministerio de Trabajo, a petición

de su titular Ivonne Núñez, solicitó el 1 de julio de 2024 a la Contraloría General del Estado la ejecución de exámenes especiales para su evaluación. El Contralor subrogante, Carlos Sánchez, ha ordenado la inclusión de estos casos en las verificaciones preliminares de las direcciones nacionales pertinentes, comprendiendo contratos formalizados entre los años 2017 y 2023. (Primicias, 2025)

Este desequilibrio en cuestión no solo pone en riesgo la viabilidad económica de las instituciones públicas, sino que también fomenta una notable desigualdad social. Se crea una élite laboral resguardada con privilegios respaldados por los impuestos de todos los habitantes, muchos de los cuales carecen de seguridades equivalentes. Por lo tanto, el contrato colectivo, más que ser un mecanismo de solidaridad, promueve una discrepancia entre los trabajadores del sector público y el resto de la sociedad, erosionando la confianza en las instituciones y la legitimidad de la propia lucha sindical.

2.2 SENTENCIA 1788-24-EP/25 SOBRE EL ABUSO EN LA DECLARACIÓN DE DERECHOS LABORALES COLECTIVOS DEL SECTOR PÚBLICO

El sector público opera de una manera notablemente diferente a la ya conocida del sector privado; no obstante, existen ciertas similitudes con este, como los organismos normativos que regulan al personal. En ambos escenarios, se aplica el Código del Trabajo para los trabajadores o, en términos más precisos, para las personas que se encuentran bajo un régimen de dependencia. Teniendo en cuenta que, para los administradores y otros profesionales que operan exclusivamente en el sector público, se rigen bajo la normativa de la LOEP. (Desnaturalización de una Acción de Protección, 2025)

No obstante, se produjo un intento por parte de los administradores, bajo la jurisdicción de la LOEP, de beneficiarse de la contratación colectiva y sus respectivas ventajas. Esto constituye una situación completamente inconstitucional, dado que los individuos sujetos a la protección de la LOEP no pueden estar bajo contratación colectiva. Por lo tanto, la simple

aspiración a obtener beneficios de esta naturaleza resulta completamente desmedida, propiciando una serie de irregularidades. (Desnaturalización de una Acción de Protección, 2025)

Además, debido a la especial atención otorgada al sector público, teniendo en cuenta que la fuente de ingresos presupuestarios se deriva de los tributos recolectados de la población a través de diversos métodos. Similarmente a la resolución 1788-24-EP/25, en la que se interrumpe este intento de abuso del derecho. Dado que se trata de un caso en el que los individuos contemplados en la LOEP buscaron obtener beneficios no retribuidos. Los beneficios que fueron percibidos, previo a todo pronóstico, durante un periodo considerable de tiempo, evidenciando la falta de control sobre esta modalidad de contratación y sus respectivas ventajas. (Desnaturalización de una Acción de Protección, 2025)

En el fallo citado, la Corte Constitucional establece de forma categórica en su considerando 100 que: En este escenario, a pesar de que las alegaciones y demandas contenidas en la demanda aludía a una supuesta infracción de derechos constitucionales, en particular a la igualdad y la no discriminación, en realidad se orientaban hacia la obtención de las ventajas económicas derivadas de la contratación colectiva característica de los trabajadores. (Desnaturalización de una Acción de Protección, 2025) En este contexto, esta Corte percibe una evidencia inequívoca de que los accionantes, mediante sus apoderados y respaldados por expertos en derecho que comprenden las regulaciones acerca de la naturaleza y pertinencia de la acción de protección, que intentaba beneficiarse de manera abusiva de las ventajas de la contratación colectiva, que como estaba establecidos o reservados únicamente para los trabajadores que se encuentran bajo el código de trabajo naturaleza y procedencia de una acción de protección, intentaron capitalizar las ventajas de la contratación colectiva que, como reconocieron, estaban reservadas exclusivamente para trabajadores bajo el régimen del Código del Trabajo. En otras palabras, emplearon la acción para que los magistrados constitucionales concedieran una demanda abiertamente contraria a lo estipulado tanto en la Constitución como en la legislación vigente.

2.3 ANÁLISIS DE LA SENTENCIA 1788-24-EP/25

En el fallo 1788-24-EP/25, se estableció que las resoluciones de los magistrados de primera y segunda instancia fueron completamente incorrectas, debido a una contradicción directa y explícita contra el cuerpo normativo superior, la LOEP. Como se indicó previamente en su artículo 26, la LOEP prohíbe la incorporación de individuos que no posean la calidad de trabajador. No obstante, hasta la determinación y ejecución de la sentencia por parte de los magistrados constitucionales, el perjuicio fue hecho y percibido por la sociedad.

Evidenciando la existencia de diversas categorías de privilegios en el contexto de las contrataciones colectivas. Similarmente a la situación del CNEL-EP, que sostiene diversos subsidios, incluyendo el subsidio por antigüedad, el subsidio familiar y un bono del Comisariato, que actúan como beneficios exclusivos para los trabajadores contratados bajo esta modalidad de trabajo. Los beneficios económicos que implican la celebración de los contratos colectivos son cubiertos por el presupuesto consignado a cada ente estatal, el mismo que se obtiene a través de la recolección de tributos, es decir a través de los contribuyentes. Los beneficios, constituyen valores extras a su salario básico, por lo que se incluyen la carga labora

Así, lo percibido en el contrato colectivo constituye una compensación adicional al puesto laboral desempeñado. Sin embargo, la interrogante radica en cómo los beneficios económicos no superan la barrera salarial estipulada en la legislación.

2.4 EL ABUSO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS Y VIOLACION DE LA DISPOSICION SEPTIMA DE LA LOSEP TECHOS SALARIALES

El marco legal ecuatoriano estipula restricciones explícitas y precisas en relación con las compensaciones que pueden recibir los funcionarios públicos, con la finalidad de asegurar un equilibrio entre la retribución equitativa por sus servicios y la viabilidad fiscal del Estado.

La estipulación SEPTIMA de la LOSEP. Nos dice que Ninguna empleada o empleado de las instituciones mencionadas en el Artículo 3 de esta Ley, así como cualquier individuo que realiza sus labores en estas instituciones bajo cualquier forma, no podrá recibir una compensación mensual unificada que sea inferior a la mínima fijada en los techos salariales por el ministerio de trabajo, o superior, e igual a la de la Presidenta o Presidente de la República. Aparentemente, esta medida parece garantizar un sistema de remuneración justo y sistemático, con un límite salarial que asegura condiciones mínimas de dignidad y un límite salarial que evita privilegios excesivos en la administración pública. (Nacional, 2016)

Pero la realidad muestra que esta orden legal no siempre se cumple. Se han llegado a registrar casos donde algunos servidores públicos, sobre todo en agencias públicas estratégicas, organismos autónomos o entidades con regímenes especiales, llegan a percibir ingresos superiores al salario del Presidente de la República. En muchos casos, ello se da por medio de gratificaciones ocultas, disfrazadas de sueldos, bonos, dietas por sesión, viáticos inflados o pagos extraordinarios que, aunque no figuren en la "remuneración mensual unificada" propiamente dicha, elevan sustancialmente el ingreso efectivo. Y esto genera un doble efecto adverso en primera vulnera el principio de igualdad entre los servidores públicos, pues solo un pequeño número pueden acceder a estos beneficios económicos que los demás funcionarios no pueden alcanzar.

El tope salarial se concreta a través de acuerdos contractuales que autorizan a determinadas entidades estatales a negociar o confirmar beneficios superiores a los normalmente establecidos. esto provoca que por un lado se viole el principio equidad y por otro, altera el control fiscal que la legislación busca establecer sobre el gasto público.

En este umbral salarial aún existen formas de precarización, como dijimos anteriormente, aunque ciertos funcionarios ganen el sueldo mínimo establecido son afectados por la inequidad ya que cuentan con contratos ocasionales, nombramientos temporales y perciben mucho menos ingresos

que sus compañeros con contrato colectivo, también falta de estabilidad laboral, demora de pago, y falta de beneficios.

2.5 ABUSO DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD DENTRO DEL CONTRATO COLECTIVO.

El Principio de Primacía de la realidad se entiende como fundamental, en el derecho laboral, pues establece que, en caso de conflicto, entre las relaciones laborales diarias y lo dicho en el contrato u otro documento debe prevalecer la realidad fáctica. Gaceta Judicial. Year CVIII. Series XVIII, No. 4. Page 1574. (Quito, July 19, 2007). Es decir que este principio la realidad está por encima de los acuerdos o contratos. (Grisolia, 2010)

Un concepto adicional que permite definir el Principio de Primacía de la Realidad o de la Verdad Real, mencionado y delineado por el Dr. Andrés Páez Benalcáza en su obra "El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo", p. 39, sección relevante: En tal circunstancia, prevalecen los hechos, y el juez se regirá por lo que efectivamente ha ocurrido, incluso si la parte contraria presenta documentos que pudieran eventualmente contradecirlos. Para ello, deberá emplear su convicción interna, examinar el contexto del hecho en disputa y otorgar primacía a la realidad sobre las apariencias. (Grisolia, 2010)

Este principio es crucial al considerar que, dentro de las entidades públicas, los servidores ocultan su verdadera naturaleza, afirmando ser obreros, con el fin de conservar los beneficios de la contratación colectiva.

En la práctica, este principio de remuneración y régimen laboral en el sector público ha sido claramente distorsionado por algunos servidores que, a pesar de desempeñar funciones administrativas o técnicas bajo la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) o la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), se autodenominan obreros para exigir beneficios correspondientes a la contratación colectiva estipulada en el Código del Trabajo.

Esta acción no se limita a un error de clasificación: representa una estafa a la ley, dado que permite el acceso a beneficios económicos y laborales que no les pertenecen de acuerdo a su sistema legal, generando un desbalance en la gestión pública y en la repartición justa de los recursos del estado.

El tribunal manifestó, que los demandantes influenciados por abogados expertos en la materia se aprovecharon la contratación colectiva exclusiva para empleados del código laboral utilizando el ámbito constitucional para obtener ventajas económicas que la ley les priva de manera explícita. Este abuso jurídico demuestra la desnaturalización del contrato colectivo en el sector público, pues convierte a este beneficio en un instrumento para obtener acuerdos injustos, en vez de ser un medio para garantizar derechos laborales. (Desnaturalización de una Acción de Protección, 2025)

2.6 FALTA DE APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE LIMITACIÓN CONTRA BENEFICIOS EXCESIVOS ABUSANDO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

Como es ampliamente reconocido, los principios constituyen un fundamento, un soporte y una estructura que actúa como orientación para el ámbito jurídico. En consecuencia, existen diversos tipos para las circunstancias que emergen en el ámbito jurídico, facilitando la resolución de interrogantes y demás; un aspecto que no se emplea de manera absoluta, ocasionando conflictos, tal como ocurre en el contexto contemporáneo. El caso se refiere a los Contratos Colectivos y los beneficios excesivos que han sido concedidos en determinadas instancias históricas de Ecuador. (B., 2019)

El principio de restricción de beneficios excesivos constituye un principio fundamental para el sector público, considerando la existencia del presupuesto base, autorizado a través de una serie de procesos burocráticos que implican tanto al poder Ejecutivo como al Legislativo. Considerando que involucran incluso a la ciudadanía, dado que constituyen un sector en el que

toda entidad tiene como objetivo principal servir al pueblo, en contraposición a su beneficio personal. (B., 2019)

Por consiguiente, el principio tiene como objetivo prevenir, prohibir e impedir la existencia de beneficios excesivos, conceptualizados como beneficios monetarios que, tal como se detalló, se derivan de la ciudadanía. En otras palabras, la presencia de estos beneficios excesivos implicaría una infracción de los derechos de la población, específicamente sus derechos, al abusar de ellos. Debo señalar que no se ataca a la imposición de beneficios laborales a los trabajadores si no que estos no se conviertan o se discute la imposición de beneficios, sino que este contrato se convierta en una herramienta para obtener remuneraciones exorbitantes en el sector público pues la misma norma que regula a estos trabajadores la LOSEP impide que puedan ganar más que el presidente, contraviniendo así la misma norma, y perjudicando las arcas del estado, pues el dinero de los contribuyentes debe estar destinado para el correcto funcionamiento y otorgamiento de servicios públicos, y no para que unos pocos reciban sueldos desproporcionados.

En Ecuador, a pesar de la existencia de este principio, su presencia es reducida o inexistente, lo que induce la existencia de las infracciones señaladas. Esto perjudica y desnaturaliza el verdadero fin del contrato colectivo, que es salvaguardar al trabajador de tratos injustos.

2.7 INDEBIDA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ULTRA ACTIVIDAD.

Como se indicó acerca de la relevancia de los principios, existen los principios poco utilizados y existen los principios muy utilizados, tal como se observa en el caso del principio contemporáneo. El principio se orienta primordialmente hacia la protección de los contrayentes del contrato colectivo, es decir, garantizar la preservación de los beneficios adquiridos aún después de la finalización del contrato, hasta que se proceda a la suscripción de un nuevo contrato. Ofrecer a los empleados asistencia para prevenir situaciones de desamparo. (Mellado, 2015)

De acuerdo con Sala Franco, la Ultraactividad de un contrato colectivo se halla en un estado de prorrogación: La vigencia prorrogada obligatoria, ya sea

por disposición legal o convencional, en la que un convenio colectivo se encuentra tras su denuncia y concluye su vigencia inicialmente pactada hasta la implementación de un nuevo convenio colectivo, o durante un período determinado, no se aplica un nuevo convenio colectivo. (Mellado, 2015)

En este contexto, teniendo en cuenta que el contrato colectivo tiene una duración establecida, la noción de ultraactividad emerge como un mecanismo fundamental, fundamentado en creer que cuando se termina un contrato, lo seguirá otro que es consecuencia de un nuevo acuerdo entre las partes o negociación. (Sala, 2013)

De acuerdo con Medallo, el propósito de la ultraactividad radica en asegurar una elevada cobertura de la negociación colectiva, con el objetivo final de salvaguardar al trabajador desde la colectividad, con el fin de inhibir cualquier fenómeno o proceso de individualización de las relaciones laborales.

El conflicto surge con las ventajas inherentes a un contrato concluido, las cuales permanecen inalteradas hasta la instauración de un nuevo contrato, que puede mantener las mismas ventajas, lo que propicia una continuidad ininterrumpida. En determinados casos, tal como se ha expuesto a lo largo del estudio, los beneficios son excesivos, lo que, al no haber una interrupción de estos, contribuye a la deformación contractual. (Mellado, 2015)

Se pone de manifiesto que, a pesar de que el principio fue concebido como una barrera o un mecanismo de protección para los trabajadores, este se transforma en un efecto perjudicial, no para los trabajadores, sino para el Estado. Esta situación se presenta cuando los contratos son excesivos, por lo que, en tales circunstancias, se convierte en un mecanismo que fomenta un desequilibrio, desafiando la equidad y la sostenibilidad.

CONCLUSIONES

El presente trabajo ha evidenciado cómo el contrato colectivo se ha ido transformando en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. Creado como un mecanismo de defensa de los derechos del trabajador ante cualquier abuso del patrón, su uso, sobre todo en el sector público, ha pervertido su objetivo original. Más que un instrumento de justicia social se ha transformado en un mecanismo de consagración de privilegios desmesurados que violan el sinalagma contractual y gravan abusiva e insosteniblemente, en el corto y largo plazo, las arcas del Estado. La evidencia recogida, sobre todo en empresas públicas, de sectores estratégicos, como CNEL-EP, PETROECUADOR, muestra cómo, al abrigo de conquistas laborales, se han consagrado beneficios económicos exorbitantes que atentan contra el interés general, subvencionando una aristocracia laboral con los recursos de la ciudadanía.

Esta tergiversación ha sido posible por una mala aplicación y una interpretación complaciente de los principios del derecho del trabajo. Principios como el de supremacía de la realidad que fue manipulada para que servidores públicos cuyo régimen es administrativo gocen ilegalmente de los beneficios del Código del Trabajo, como quedó demostrado en la sentencia 1788-24-EP/25 de la Corte Constitucional. También el principio de Ultraactividad, concebido como un escudo protector temporal, se ha convertido en un vehículo para perpetuar beneficios exagerados a tiempo indefinido, en ausencia de una renegociación que adapte las cláusulas a la realidad económica y a la ley. La ausencia de control y la violación del principio de prohibición de enriquecimiento injusto han abierto un espacio para que el contrato colectivo abandone su función tuitiva y se transforme en un instrumento de abuso.

RECOMENDACIONES

La necesidad de salvar al contrato colectivo es apremiante y requiere de una intervención legislativa y jurisprudencial. No es desconocer derechos laborales irrenunciables, sino definir los límites que la propia Constitución y la ley señalan para asegurar la sostenibilidad fiscal y la justicia social. Debe fortalecerse el control previo y posterior por organismos como el Ministerio del Trabajo y la Contraloría General del Estado y desarrollar una cultura de negociación responsable que comprenda que con los fondos públicos no se puede alimentar la inequidad y socavar la confianza en las instituciones y en el Estado mismo

Reformar el artículo 229 de la constitución, en su tercer párrafo, donde expresa que incluso los trabajadores del sector público estarán sometidos a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP); para que exista concordancia y conexión con el párrafo siguiente y evitar lo que hemos pasado en estos tiempos. Evitando hacer una distinción entre trabajador y siervo, principalmente por la forma en que se enfocaban (físico o mental), una línea muy difícil de definir y que crea contradicciones, discusiones, etc.

Asimismo, la modificación del artículo 5 de la LOSEP, donde se agregaría un proceso de ingreso paralelo al ya establecido, con separación del puesto a obtener; no obstante, sin excluir a los no administrativos, que igualmente sirven a una institución del sector, y cobran del mismo presupuesto.

El Ministerio del Trabajo debe crear una dependencia donde se analice, controle y autorice los Contratos Colectivos que emitan los trabajadores y patronos interesados. Evitando sobrecargar a los Inspectores del Trabajo, retardando los procesos o, peor aún, que no sean analizados correctamente.

Se recomienda que hasta tanto no existan tales reformas, los contratos colectivos en el sector público no deben ser permitidos, por lo ya argumentado en el desarrollo del trabajo, que el presupuesto emana del Estado, no hay un ingreso externo voluntario, sino un pago obligatorio por el uso y disfrute de los servicios.

REFERENCIAS

- Abad, S. V. (2018). *Problemas jurídicos en torno a la gestión del talento humano en el sector publico*. Quito: Universidad Andina Simon Bolivar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6354/4/T2700-MDA-Abad-Problemas.pdf.txt>
- Alvarez, M. J. (20 de 06 de 2019). *Repositorio Universidad Poncificia Comillas*. la ultraactividad del convenio colectivo tras la reforma laboral: evolución legislativa, análisis doctrinal y escenarios de incertidumbre.: <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/29728/1/TFG-%20AdaIn%20Martiln%2C%20Juan%20Josel.pdf>
- B., V. B. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Bolentin de Coyuntura*, 20,23. Retrieved 18 de 08 de 2025, from Boletin de Coyuntura: <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/720>
- Constituyente, A. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Registro Oficial. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Corte Nacional de Justicia Diccionario, 10333-2020-00085 (Sala de lo Laboral 008 de 2023). <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/Diccionario/Laboral/004.pdf>
- Desnaturalizacion de una Accion de Proteccion, 1788-24-EP/25 (Corte Constitucional 14 de 02 de 2025). https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/ey

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/huejutla/article/download/1146/4727?inline>

Rossy Razo Ocaña, C. M. (2012). *Análisis Social Y Jurídico de los Procesos Laborales en los Conflictos Colectivos de Trabajo*. Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi.

Sala, F. (2013). La ultractividad de los convenios colectivos, *Revista Actualidad Laboral*. *Revista Actualidad Laboral*(10), 10.

Simbaña Araujo, Á. R. (2022). *El derecho humano de los servidores públicos ecuatorianos a recibir una remuneración justa y equitativa, en el contexto de las medidas de austeridad 2016-2020*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Programa Andino de Derechos Humanos. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8824>

Trabajo, M. d. (11 de 06 de 2024). *Acuerdo Ministerial 080*. Retrieved 18 de 08 de 2025, from <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/06/ACUERDO-MINISTERIAL-NO.-080-signed.pdf>

Trabajo, M. d. (10 de 12 de 2024). *Ministerio de Trabajo*. <https://www.trabajo.gob.ec/el-salario-basico-unificado-del-trabajador-en-general-para-el-ano-2025-sera-de-usd-47000/>

Trabajo, M. d. (25 de 07 de 2025). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-082*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/07/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2025-082.pdf>

Trabajo, M. d. (15 de 05 de 2025). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2025-056*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/05/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2025-056-signed.pdf>



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Castillo Marín, Melani Camily; Corral Montenegro Rodrigo Alejandro**, con C.C: # **0956667844; 0925878845**; respectivamente, autores del trabajo de titulación: **Contratación Colectiva en Ecuador: de herramienta de protección a mecanismo de abuso**; previo a la obtención del título de **ABOGADO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 18 de agosto 2025

f. _____

Castillo Marin, Melani Camily

C.C: 0956667844

f. _____

Corral Montenegro, Rodrigo Alejandro

C.C: 0925878845



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Contratación Colectiva en Ecuador: de herramienta de protección a mecanismo de abuso.		
AUTOR(ES)	- Castillo Marín, Melani Camily - Corral Montenegro, Rodrigo Alejandro		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Dr. Monar Viña, Xavier Eduardo		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	ABOGADO		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	28 de agosto de 2025	No. PÁGINAS:	32
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral, Derecho Constitucional, Derecho Administrativo		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Contrato Colectivo, Derechos Adquiridos, Código del Trabajo, Equidad Laboral, Abuso Laboral, Protección al Trabajador		
RESUMEN/ABSTRACT: En Ecuador, los contratos colectivos han sido concebidos como un mecanismo de protección al trabajador frente a posibles abusos patronales, con fundamento en el artículo 326, numeral 13, de la Constitución y regulados en el Código del Trabajo. Esta herramienta jurídica permite la negociación de condiciones laborales que, una vez acordadas, se convierten en derechos adquiridos, según lo establece el artículo 237 del mismo Código, garantizando estabilidad, dignidad y seguridad en el empleo. El fin de del contrato colectivo no solo es en protección a los trabajadores, también es de reconocimiento de derechos , pero como toda figura legal tiene límites para poder evitar su desnaturalización o abuso , la misma ley impide que se utilice este contrato para beneficio desproporcionados que afecten de manera injusta al empleador contraviniendo el principio de equidad en las relaciones laborales, sin embargo este en nuestro país este principio se incumple en la práctica, pues hay casos en que los contratos colectivos son instrumentos para perjudicar al empleador imponiendo cargas excesivas a estos y alterando el equilibrio entre las partes. Esta distorsión convierte un instrumento diseñado para garantizar justicia laboral en una fuente de conflicto, cuestionando su legitimidad y alejándose de su propósito original de proteger de manera equitativa a trabajadores y empleadores.			
ADJUNTO PDF:	☒ SI		☐ NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-99-869-1634 +593-95-966-3959	E-mail: melanicastillo1226@gmail.com rodrigocorralm@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette Teléfono: +593-4-3804600 E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			