



UPSE

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

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

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO**

TÍTULO:

**NULIDAD DE CONTRATOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO EN EL
ÁMBITO DEL ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT- 2024-080**

AUTORES:

**CHÁVEZ CASTILLO JIMMY RICARDO
TUMBACO TAVAREZ AHILYS ANDREINA**

TUTOR:

ABG. ÁLVAREZ BETANCOURT PEDRO XAVIER, MGT.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2025

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

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

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO**

TÍTULO:

**NULIDAD DE CONTRATOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO EN EL
ÁMBITO DEL ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT- 2024-080**

AUTORES:

**CHÁVEZ CASTILLO JIMMY RICAR DO
TUMBACO TAVAREZ AHILYS ANDREINA**

TUTOR:

ABG. ÁLVAREZ BETANCOURT PEDRO XAVIER, MGT.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2025

UPSE

APROBACIÓN DEL TUTOR

CERTIFICO

Que he analizado el trabajo de integración curricular con el título “**NULIDAD DE CONTRATOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO EN EL ÁMBITO DEL ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT- 2024-080**” presentado por los estudiantes **CHÁVEZ CASTILLO JIMMY RICARDO** y **TUMBACO TAVAREZ AHILYS ANDREINA**, portadores de las cédulas de ciudadanía N.º 0919713230 y N.º 2400263873 respectivamente, como requisito previo a optar el título de **ABOGADOS**, y declaro que luego de haber orientado científica y metodológicamente su desarrollo, el referido proyecto de investigación se encuentra concluido en todas sus partes cumpliendo así con el proceso de acompañamiento determinado en la normativa interna, recomendando se inicien los procesos de evaluación que corresponden.

Atentamente


.....
Abg. Álvarez Betancourt Pedro Xavier. Mgt
TUTOR

CERTIFICACIÓN ANTIPLAGIO

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Unidad de Integración Curricular: “NULIDAD DE CONTRATOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO EN EL ÁMBITO DEL ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2024-080”, cuya autoría corresponde a los estudiantes CHÁVEZ CASTILLO JIMMY RICARDO Y TUMBACO TAVAREZ AHILYS ANDREINA de la carrera de Derecho, CERTIFICO, que el contenido de dicho trabajo ha sido sometido a la validación en sistema antiplagio COMPILATIO, obteniendo un porcentaje de similitud del 7 %, cumpliendo así con los parámetros técnicos requeridos para este tipo de trabajos académicos.

 INFORME DE ANÁLISIS
magister

ANTI PLAGIO TUMBACO AHILYS - CHAVEZ JIMMY 2025-1

7%
Textos sospechosos

- 7% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
- < 1% Idiomas no reconocidos
- < 1% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: ANTI PLAGIO TUMBACO AHILYS - CHAVEZ JIMMY 2025-1.docx	Depositante: PEDRO XAVIER ALVAREZ BETANCOUR	Número de palabras: 25,102
ID del documento: d09f392fd6ab708d37414833e318b59dd4d51384	Fecha de depósito: 1/6/2025	Número de caracteres: 163.419
Tamaño del documento original: 123,28 kB	Tipo de carga: interface	
	fecha de fin de análisis: 1/6/2025	

Atentamente


Abg. Álvarez Betancourt Pedro Xavier. Mgt
TUTOR

VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA

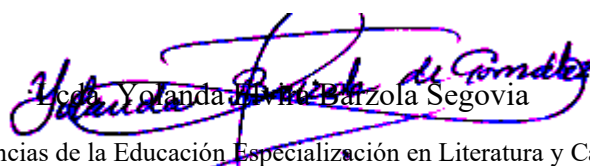
CERTIFICO

Que, he revisado el trabajo de Integración Curricular de título: NULIDAD DE CONTRATOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO EN EL ÁMBITO DEL ACUERDO MINISTERIAL NRO. MDT-2024-080, elaborado por los estudiantes de la Carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena: CHÁVEZ CASTILLO JIMMY RICARDO Y TUMBACO TAVAREZ AHILYS ANDREINA, previo a la obtención del título de Abogados.

Que, he realizado las observaciones pertinentes en los ámbitos de la gramática, ortografía y puntuación del documento, mismas que han sido acogidas proactivamente por los mencionados estudiantes, corroborando que han sido introducidos los ajustes correspondientes en el trabajo en mención.

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

Atentamente



Lcda. Yolanda Barzola Segovia

Lcda. En Ciencias de la Educación Especialización en Literatura y Castellano

Magíster en Diseño y Evaluación de Modelos Educativos

CC. 0904075140

Registro SENESCYT: Lcda.: 1006-08-855363 Magister: 1050-12-86029391

Teléfono: 0969973579

Santa Elena, 02 de Junio de 2025

AUTORÍA DEL TRABAJO

Nosotros, CHÁVEZ CASTILLO JIMMY RICARDO y TUMBACO TAVAREZ AHILYS ANDREINA, estudiantes del octavo semestre de la carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, habiendo cursado la asignatura Unidad de Integración Curricular I, declaramos la autoría de la presente propuesta de investigación, de título **“NULIDAD DE CONTRATOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PUBLICO EN EL AMBITO DEL ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT- 2024-080”**. Desarrollada en todas sus partes por las suscritas estudiantes con apego a los requerimientos de la ciencia del derecho, la metodología de la investigación y las normas que regulan los procesos de titulación de la UPSE.

Atentamente




Jimmy Ricardo Chávez Castillo
C.C: 0919713230




Ahilys Andreina Tumbaco Tavarez
C.C: 2400263873


APROBACIÓN DEL TRIBUNAL



Ab. Víctor Coronel Ortiz, Mgt.
Director de Carrera



Ab. Teddy Ramos
Docente Especialista



Ab. Pedro Xavier Alvarez Betancourt, Mgt.
Tutor



Ab. Brenda Reyes Tomala, Mgt.
Docente de UIC

DEDICATORIA

A Dios:

Padre celestial, mi fortaleza y guía eterna. Gracias por el don de la vida, por caminar a mi lado en esta carrera, por ser luz en la oscuridad y darme la sabiduría para alcanzar esta meta.

A mis padres:

Que han sido los pilares en mi crecimiento personal y académico. Gracias, papá, por ser mi refugio cuando flaqueo, por tu paciencia infinita y por celebrar cada logro con orgullo. Gracias, mamá, por ser mi compañía diaria, por iluminar mi camino académico con tu sabiduría y transformar obstáculos en oportunidades con tu amor. Juntos son mi ejemplo de resiliencia, entrega incondicional y el motor que impulsa mis sueños.

Ahily Tumbaco

A Dios:

Mi guía y fortaleza eterna. Gracias por ser mi refugio en cada desafío, por iluminar este camino académico y darme la perseverancia para culminar esta meta. Tu presencia fue el cimiento de cada logro.

A mi Hijo:

Mis motivos más puros para seguir adelante, gracias a mi hijo Ricardo Chávez, por su sonrisa espontánea que llenaban de energías, por entender mis ausencias y llenar de sentido cada esfuerzo.

Jimmy Chávez

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena, nuestro más sincero y profundo agradecimiento por cobijarnos en sus aulas, donde día a día forjamos nuestros sueños y aspiraciones profesionales. Honorable Alma Máter que nos nutrió de conocimientos esenciales para ejercer con excelencia en el marco de la justicia ecuatoriana.

A nuestro tutor, el profesor Pedro Álvarez, por su invaluable guía, paciencia y sabiduría metodológica. Su compromiso crítico y apoyo constante nos permitió perfeccionar cada etapa de este trabajo, transformando desafíos en oportunidades de aprendizaje.

A la docente de la Unidad de Integración Curricular, Brenda Reyes, por su orientación académica durante la planificación y desarrollo de esta investigación. Sus aportes fueron fundamentales para estructurar nuestro camino investigativo con rigor.

A los honorables jueces, abogados y expertos jurídicos que generosamente nos brindaron sus experiencias en las entrevistas, enriquecieron sustancialmente el análisis de esta tesis, aportando perspectivas reales e indispensables para nuestro estudio.

Jimmy Chávez y Ahilys Tumbaco.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA	I
CONTRAPORTA	II
APROBACIÓN DEL TUTOR	III
CERTIFICACIÓN ANTIPLAGIO	IV
VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA	V
AUTORÍA DEL TRABAJO	VI
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	VII
DEDICATORIA	VIII
AGRADECIMIENTO	IX
ÍNDICE DE TABLAS	XIII
ÍNDICE DE ANEXOS	XIV
RESUMEN	XVI
ABSTRACT	XVII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1. Planteamiento del Problema	3
1.2. Formulación del Problema.....	6
1.3. Objetivos: General y Específicos.....	6
1.3.1. Objetivo General.....	6
1.3.2. Objetivos Específicos	6
1.4. Justificación del Problema	7
1.5. Variables de Investigación.....	8
1.5.1. Variable Dependiente	8
1.5.2. Variable Independiente.....	8

1.6. Idea a Defender	8
CAPÍTULO II.....	9
MARCO REFERENCIAL	9
2.1. Marco Teórico.....	9
2.1.1. Definición de un Trabajador.....	9
2.1.2. Derecho al Trabajo y la Consolidación del Derecho Colectivo	12
2.1.3. El Contrato de Trabajo	16
2.1.4. Contrato Colectivo de Trabajo	17
2.1.5. Pasos para la Negociación Colectiva.....	22
2.1.6. Regulación del Contrato Colectivo	27
2.1.7. Ámbito y Vigencia De los Contratos Colectivos en el Sector Público Ecuatoriano.....	28
2.1.8. Constitucionalización del derecho de libertad de asociación	30
2.1.9. Régimen Jurídico Especial de los Contratos Colectivos en el Sector Público	31
2.1.10. La Organización Internacional del Trabajo en relación con los contratos colectivos	33
2.1.11. Derechos Humanos y Trabajo.....	34
2.1.12. Principio Legales y Éticos de los Contratos Colectivos en Ecuador	35
2.1.13. Disolución de la Contratación colectiva	41
2.1.14. Nulidad de Contratos Colectivos	42
2.1.15. Consecuencias de la Nulidad de Contratos Colectivos.....	43
2.1.16. Mecanismos de Resolución de Conflictos Laborales	44
2.1.17. Mediación laboral y efectos jurídicos	45
2.1.18. Arbitraje	46
2.2. Marco Legal	47
2.2.1. Constitución de la República del Ecuador.....	47
2.2.2. Convención Americana de Derechos Humanos	49
2.2.3. Protocolo adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador".	49
2.2.4. Declaración Universal de los Derechos Humanos	50
2.2.5. Pacto de San José.....	51
2.2.6. Código de trabajo	51
2.2.7. Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2024-080	53
2.3. Marco Conceptual.....	55

CAPÍTULO III	57
MARCO METODOLÓGICO	57
3.1. Diseño y Tipo de Investigación	57
3.1.1. Diseño de la Investigación.....	57
3.1.2. Tipos de Investigación.....	58
3.2. Recolección de la Información	58
3.3. Tratamiento de la Información	61
3.4. Operacionalización de Variables	62
CAPÍTULO IV.....	65
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	65
4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados.....	65
4.1.1. Análisis de Entrevista dirigida al Juez Multicompetente de la Unidad Judicial de Santa Elena. (Materia laboral).....	65
4.1.2. Análisis de Entrevista dirigida a al Juez Multicompetente de la Unidad Judicial de Santa Elena. (Materia laboral)	69
4.1.3. Análisis de Entrevista dirigida a entrevista dirigida a abogado especialista en derecho laboral	72
4.1.4. Análisis de Entrevista dirigida a entrevista dirigida a abogado especialista en derecho laboral	75
4.1.5. Análisis de Entrevista dirigida a entrevista dirigida a abogado especialista en derecho laboral	78
4.2. Verificación de la Idea a Defender	81
CONCLUSIONES	82
RECOMENDACIONES	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84
ANEXOS	89

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. POBLACIÓN	59
TABLA 2. MUESTRA	59

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo. 1.- Evidencias Fotográficas	89
Anexo. 2.- Fichas de Entrevista	92

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

NULIDAD DE CONTRATOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO EN EL
ÁMBITO DEL ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT- 2024-080

Autores: Chávez Castillo Jimmy Ricardo
Tumbaco Tvarez Ahilys Andreina

Tutor: Álvarez Betancourt Pedro Xavier

RESUMEN

La presente investigación aborda la nulidad de contratos colectivos en el sector público ecuatoriano en el contexto del Acuerdo Ministerial MDT-2024-080, tema de gran relevancia para las ciencias jurídicas por su impacto en la vigencia y protección de los derechos laborales adquiridos, por su parte la problemática parte del hecho de que dicho acuerdo, si bien no declara expresamente la nulidad de estos contratos, establece requisitos formales como el dictamen presupuestario cuya omisión puede conducir a que los contratos colectivos carezcan de efectos legales. Esta situación ha generado un escenario de inseguridad jurídica para los trabajadores del sector público, al condicionarse la validez de acuerdos previamente pactados a requisitos externos no siempre cumplidos por la administración.

El objetivo general fue determinar los efectos jurídicos derivados de esta situación, partiendo de un enfoque cualitativo y aplicando los métodos analítico, exegético y descriptivo. La investigación se enmarca en la línea de Derecho Laboral y Seguridad Jurídica, y se sustentó teóricamente en normas constitucionales, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, así como en principios como: pacta sunt servanda, la irrenunciabilidad de derechos y la progresividad de las condiciones laborales.

Como técnica principal se utilizaron entrevistas a jueces y abogados expertos, cuyos aportes permitieron identificar que los contratos colectivos no son anulados de forma directa, pero sí pierden eficacia cuando no se cumplen los requisitos exigidos por el Acuerdo MDT-2024-080. Se concluyó que la hipótesis planteada se cumple parcialmente: la aplicación del acuerdo no vulnera de forma expresa los derechos laborales adquiridos, pero los limita en la práctica, al subordinar su ejecución a criterios fiscales y procedimentales que afectan la seguridad jurídica y la efectividad de los convenios colectivos en el sector público.

Palabras clave: Contrato, nulidad, derechos, público, seguridad.

ABSTRACT

This research addresses the nullity of collective agreements in the Ecuadorian public sector within the framework of Ministerial Agreement MDT-2024-080, a subject of great relevance to the legal sciences due to its impact on the validity and protection of acquired labor rights. The central issue arises from the fact that, although the agreement does not explicitly declare the nullity of such contracts, it establishes formal requirements such as the budgetary report whose omission may lead to the contracts lacking legal effect. This has created a scenario of legal uncertainty for public sector workers, as the validity of previously agreed-upon contracts is made conditional on external requirements that are not always fulfilled by the administration.

The general objective was to determine the legal effects resulting from this situation, based on a qualitative approach and applying analytical, exegetical, and descriptive methods. The research is framed within the field of Labor Law and Legal Certainty and is theoretically supported by constitutional provisions, the Labor Code, the Organic Law of Public Service, and the Organic Code of Planning and Public Finance, as well as by legal principles such as *pacta sunt servanda*, the non-waivability of rights, and the principle of progressivity in labor conditions.

The primary technique used was conducting interviews with judges and legal experts, whose contributions helped identify those collective agreements are not directly annulled but do lose effectiveness when the requirements established by Ministerial Agreement MDT-2024-080 are not met. It was concluded that the proposed hypothesis is partially fulfilled: the application of the agreement does not explicitly violate acquired labor rights, but it limits them in practice by subordinating their enforcement to fiscal and procedural criteria, which undermine legal certainty and the effectiveness of collective agreements in the public sector.

Keywords: Contract, nullity, rights, public, security.

INTRODUCCIÓN

El contrato colectivo de trabajo se consolida y constituye como una herramienta o mecanismos jurídico que resulta esencial para poder tutelar la protección de los derechos laborales, en el sector tanto público como privado, su función se enfoca brindar regulación a las condiciones laborales por medio de los acuerdos entre los trabajadores y los empleadores, inmersos en un marco de legalidad , seguridad jurídica y equitativa, en cuanto a esta figura ha sido desarrollada e implementada por el Código de Trabajo, el cual va de la mano con normas constitucionales y de tipo internacional que se encargan de brindar protección a los derechos de la negociación colectiva por medio de la manifestación del principio conocido como progresividad, facultando así los derechos de los trabajadores.

La aplicación del Acuerdo Ministerial MDT-2024-080, ha repercutido a una serie de interrogantes legales en base a la validez y a la eficacia de los contratos colectivos suscritos en torno al sector público, debido a que este acuerdo estipula procedimientos, condiciones y requisitos que en ciertos casos han derivado a la declararon de la ineficacia de los contratos ya celebrados, debido a la falta de un dictamen presupuestario o al no cumplimiento de los requisitos mismos que necesitan todas las formalidades, por ende esta situación ha generado efectos legales que han repercutido en la ejecución de derechos adquiridos, afectando así incertidumbre ya sea para las instituciones públicas o para los trabajadores.

La investigación se desarrolló con el objetivo de poder determinar qué efectos jurídicos produce en cuanto a la nulidad o ineficacia de los contratos colectivos del sector público, por medio de un análisis del ordenamiento vigente y de las cuestiones prácticas que se ha obtenido debido a la implementación del Acuerdo Ministerial, por consiguiente se examinó el marco jurídico que se puede aplicar, también se identificaron los efectos de manera concreta que genera la falta del cumplimiento de las formalidades o solemnidades establecidas y se analizó de qué manera impacto de estas disposiciones afecta el principio pacta sunt servanta, mismo que sostiene que lo pactado debe de ser de fiel cumplimiento en un estado garantista de derechos.

El CAPÍTULO I abarca el planteamiento del problema, definiendo de esta forma el contexto en que se dan las controversias referentes a la ineficacia o nulidad de los contratos de carácter colectivos y su relación entre los derechos laborales obtenidos, en cuanto al CAPÍTULO II, se presenta el marco referencial dividido en tres componentes, entre estos el teórico, legal y

conceptual, mismos en donde se detallan aspectos doctrinarios, normativos y puntos críticos referente a la problemática.

El CAPÍTULO III, en cambio presenta la metodología utilizada misma que desarrolla la investigación, entorno a los métodos e instrumentos dirigidos a jueces de lo laboral y abogados con experticia en el mismo campo, finalmente con respecto al CAPÍTULO IV, se recolectó toda la información de los actores antes mencionados, interpretando a su vez los criterios y contrastando la normativa con lo que se realiza en la práctica de las instituciones públicas, lo cual desemboca la formulación de conclusiones y de recomendaciones mismas que resultan de gran utilidad para los contratos colectivos.

En esencia la investigación adquiere especial importancia ya que permite tener una reflexión jurídica referente al equilibrio que existe entre el control del estado y la garantía de derechos colectivos de los trabajadores como tal, destacando de esta manera a la necesidad de poder preservar la seguridad jurídica y por ende el respeto a los compromisos, mismos que son asumidos entre las partes inmersas dentro del marco jurídico ecuatoriano.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

El derecho al trabajo en todas sus manifestaciones es un derecho inherente a la dignidad humana consagrada en las constituciones de los países a nivel mundial, en virtud de ser el sustento económico y social que requieren los estados. Para su correcto funcionamiento y por ende desarrollo, una de las manifestaciones de este derecho es precisamente la posibilidad de crear asociaciones de trabajadores cuya profesión, técnica u oficio se integre y al mismo tiempo proteja de manera integral a las partes de una contratación, por lo tanto, se conoce como contrato colectivo.

Este derecho al trabajo colectivo propende defender los intereses tanto de los trabajadores como de los empleadores, y regular sus relaciones con el objeto de evitar las arbitrariedades que una de las partes pueda tener, ahora bien, se ha indicado y es evidente que quien tiene mayor fuerza en la relación laboral siempre será la empresa, institución o entidad contratante es decir, la parte empleadora de la relación laboral, dejando en una posible desventaja al empleado o trabajador aún más si esta parte denominada empleador es o involucra al Estado, así lo establece el Código de Trabajo en su artículo 220 cuando define el contrato colectivo, en concordancia con lo el diccionario jurídico de la Corte Nacional de Justicia, cuando nos indica que es un pacto o convenio celebrado entre el empleador y los trabajadores, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo, en las que se establecen condiciones o bases.

Por su parte el artículo 221 del Código de Trabajo establece que en lo que comprende al sector privado, este en lo concerniente al contrato colectivo, este debe de consolidarse o celebrarse por medio del comité de la empresa y en caso de no constar con uno se deberá de celebrar mediante la asociación que tenga mayor parte de trabajadores que se encuentre afiliados los cuales deben de contar con más del cincuenta por ciento, en este caso de los trabajadores de la entidad, cabe recalcar que la finalidad de las instituciones como tal se focaliza en lo social y público. (Congreso Nacional del Ecuador, 2005)

El Ministerio de Trabajo del Ecuador por intermedio de sus oficinas técnicas se encuentran en posibilidad de otorgar contratos colectivos para las instituciones públicas y para el efecto

se ha suscrito el Acuerdo Ministerial MDT 2024-080, en este se incluyen las directrices para su constitución en el sector público, sin embargo en ningún momento enuncia la posibilidad de dejar sin efecto dicho contrato colectivo, y por tanto las instituciones públicas muchas veces pretenden desconocer los contratos colectivos suscritos con anterioridad, con tan solo la posibilidad de acudir a la dirección de mediación laboral del ministerio de trabajo dejando muy amplia la posibilidad de actos arbitrarios por parte de la administración pública.

Cuando sucede lo antedicho, los trabajadores indudablemente quedan en indefensión, ya que los contratos colectivos son la cristalización de una agrupación que se encuentra respaldada bajo una representación legal y de esa forma los derechos de los trabajadores deberían tornarse mayormente sólidos, sin embargo no se plasma la consideración de que estos contratos colectivos puedan desvanecerse por las siguientes administraciones de las instituciones públicas, o representaciones que ya no convergen con los intereses grupales.

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-080 fue emitido por la ministra Ivonne Núñez el 11 de junio del 2024, se aplica de manera obligatoria en el sector privado, como en instituciones, del sector público y en él se establece el procedimiento, como la forma de negociación y suscripción de los contratos colectivos de trabajo tanto para el sector público y privado, cuyas atribuciones van desde la notificación de la solicitud, negociación y procedimiento, la revisión por parte del Director Regional del Trabajo y Servicio Público, la suscripción del contrato colectivo y el límite del amparo de los contratos colectivos.

El Acuerdo Ministerial MDT-2024-080 reúne la normativa necesaria para la presentación, negociación y suscripción de los contratos colectivos, si bien es cierto es un avance en la consolidación de los derechos laborales, sin embargo, se observa la falta de normativa respecto a la prohibición de que estos sean desvanecidos con facilidad, o haya cambios que afecten los intereses de los trabajadores en los cambios de administraciones.

El contrato colectivo tiene como finalidad la protección de los trabajadores, sin embargo, los inconvenientes surgen cuando en parte estos contratos colectivos no han cumplido con lo establecido en el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas lo que pone en riesgo los recursos del Estado. La nulidad en el proceso de contratos colectivos en el sector público en Ecuador está regulada por normativas específicas que buscan proteger los derechos de los trabajadores, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, sin embargo, por la falta de cumplimiento de requisitos legales, la

falta de claridad en sus disposiciones ha conllevado que mediante el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-080 se busque establecer un marco regulador para negociación y suscripción de contratos colectivos en instituciones públicas, dejando controversias por la falta de claridad lo que dará como resultado la nulidad de contratos colectivos debido a que vulneran disposiciones legales vigentes, generando inseguridad jurídica tanto para los trabajadores como para las instituciones públicas.

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-080 y la Constitución de la República del Ecuador exigen la alineación de los contratos colectivos, sin embargo, en la práctica, las irregularidades en la suscripción y ejecución de estos contratos generan conflictos legales, afectando tanto a los trabajadores como a las instituciones públicas. El artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador asegura el derecho a la seguridad jurídica, sustentado en el cumplimiento de la Constitución y en la presencia de normas legales previas, transparentes, públicas y aplicadas por las autoridades pertinentes, esto sugiere la imperiosa necesidad de revisar y robustecer los procedimientos de control anulación de contratos colectivos para asegurar en el sector público seguridad jurídica, para anular el procedimiento de contratos colectivos puede conllevar razonamientos complicados vinculados a los principios de buena fe, seguridad jurídica, transparencia, eficacia y confianza legítima. Son esenciales estos principios para garantizar que el procedimiento se desarrolle de forma equitativa y justa.

Bajo este precepto, es necesario realizar un análisis exhaustivo de la normativa legal vigente, identificando detalladamente las cláusulas afectadas por la nulidad, y evaluando cómo estas modificaciones impactan en la dinámica laboral del sector público. La falta de capacidad jurídica en el sector público puede derivar en la falta de seriedad para la legalidad y eficacia de los contratos, cuando un contrato es declarado nulo, todas las obligaciones derivadas de este quedan sin efecto, lo que puede resultar en la pérdida de recursos y la interrupción de servicios esenciales, así mismo, la nulidad puede afectar de una manera negativa a las relaciones entre el sector público y los trabajadores generando disputas y retrasos en la ejecución de proyecto, esto realza la necesidad de una normativa clara y métodos precisos para manejar situaciones de nulidad de manera que se disminuye los impactos adversos y se mantenga la integridad del sistema de contratación.

1.2. Formulación del Problema

¿Cuáles son los efectos jurídicos de la nulidad de contratos colectivos en el sector público ecuatoriano establecido en el Acuerdo Ministerial MDT-2024-080, sobre los derechos laborales adquiridos y la seguridad jurídica de los trabajadores?

1.3. Objetivos: General y Específicos

1.3.1. Objetivo General

- Determinar los efectos jurídicos de la nulidad de contrato colectivo en el sector público ecuatoriano mediante el análisis del ordenamiento jurídico, en el Acuerdo Ministerial MDT-2024-080, con la finalidad de establecer como esta medida vulnera los derechos laborales adquiridos y afecta la seguridad jurídica de los trabajadores del sector público.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Examinar el marco normativo ecuatoriano sobre contratos colectivos en el sector público y su relación con el Acuerdo Ministerial MDT-2024-080.
- Identificar el efecto jurídico de la nulidad de los contratos colectivos en el sector público.
- Indagar la aplicación del principio pacta sunt servanda en los procedimientos del Acuerdo Ministerial MDT-2024-080 y su relación con las obligaciones laborales

1.4. Justificación del Problema

La investigación se justifica por la necesidad de comprender las controversias o efectos sobre la aplicación del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-080 en la nulidad de los contratos colectivos en el sector público, debido a que se busca regular y anula contratos colectivos que se consideren con beneficios excesivos, por este motivo es de suma importancia el análisis de estas medidas y su afectación a los derechos laborales adquiridos de los trabajadores como a la sustentabilidad de las instituciones públicas generando una pugna entre trabajadores y empleadores lo que impacta de manera negativa en la administración de recursos públicos, contraviniendo los principios de transparencia y legalidad.

La legislación tiene como objetivo rectificar los desequilibrios generados por contratos colectivos que en ciertas situaciones han proporcionado ventajas excesivas a los empleados, así una carga fiscal considerable generando para las entidades públicas. Pese a los intentos de regular estas vinculaciones laborales, el Acuerdo Ministerial ha generado controversia porque puede infringir derechos laborales establecidos, creando incertidumbre jurídica.

El presente estudio permitirá identificar los retos al que se deben enfrentar las instituciones públicas al ajustar sus contratos colectivos a las disposiciones del Acuerdo Ministerial, en el que se establece de manera clara la necesidad de un procedimiento transparente en la negociación y suscripción de contratos colectivos especialmente en un contexto donde los derechos de sindicación y negociación colectiva son protegidos tanto por la Constitución ecuatoriana como por convenios internacionales, de esta manera la investigación contribuirá a visibilizar los posibles conflictos jurídicos que surgen entre la necesidad del Estado de regular y la obligación de proteger los derechos de los trabajadores.

La evidencia de este estudio se basa en la protección de los derechos laborales y los intereses del Estado, garantizando que los contratos colectivos se establezcan en el contexto legal y sin ventajas excesivas. No solo reforzará la seguridad jurídica, así también promoverá una administración pública más eficaz y justa, en concordancia con los principios constitucionales que se rige en Ecuador.

1.5. Variables de Investigación

1.5.1. Variable Dependiente

Nulidad de contratos colectivos en el sector público

1.5.2. Variable Independiente

Acuerdo ministerial Nro. MDT- 2024-080

1.6. Idea a Defender

La aplicación del Acuerdo Ministerial MDT-2024-080, vulnera los derechos laborales adquiridos y compromete la seguridad jurídica de los trabajadores del sector público en la sostenibilidad fiscal.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1. Marco Teórico

2.1.1. Definición de un Trabajador

Un trabajador es una persona natural que, en el marco de una relación laboral, se obliga a prestar sus servicios personales a favor de un empleador, bajo condiciones de subordinación y dependencia, a cambio de una remuneración. comprende la utilización de habilidades, conocimientos y esfuerzo físico o intelectual por parte del trabajador, con el fin de cumplir con las funciones inherentes a un puesto de trabajo, en los términos pactados contractual o legalmente.

Representa el trabajador uno de los cimientos esenciales en unión de relación jurídica laboral, en el contexto legal de Ecuador, el artículo 8 del Código de Trabajo, define a cualquier individuo que este obligado a realizar un trabajo lícito, personal y subordinado, a través de una remuneración. Por consiguiente, incluye está definiciones fundamentales que determinan la presencia de una relación de trabajo, la subordinación, la realización personal de servicio frente al empleador y la percepción de una retribución económica.

Desde un punto de vista, el empleado no solo se percibe como el individuo que elabora una prestación de servicios, sino también como poseedor de derechos laborales propios de su situación, como la permanencia laboral, la afiliación a la seguridad social, derecho a la sindical y a la negociación colectiva.

El sector público, en el contexto, el empleador contiene una figura que posee características legales que se requieren analizar minuciosamente, aunque, los funcionarios públicos, poseen una gran cantidad de normativa pues están sujetos a regímenes administrativos especiales, en los organismos públicos que trabajan, se rigen también por lo establecido en el Código de Trabajo. La relación de trabajo, de los trabajadores mantienen los principios rectores del Derecho Laboral, incluyendo la estabilidad, la progresión y la protección de trabajo.

El adecuado reconocimiento, descripción del trabajador es esencial para el análisis de la anulación de los contratos colectivos estipulados en el sector público, bajo el contexto del

Acuerdo Ministerial No.MDT-2024-080, dado que estos instrumentos buscan asegurar condiciones de trabajo dignas, por lo tanto, cualquier duda acerca de su validez jurídica, impacta directamente en los derechos esenciales, de los empleados implicados.

De acuerdo al Libro los problemas del trabajo nos indica que:

Según L. Ronald Hubbard (1986) establece que el trabajo es como el terreno sobre el cual se podrá edificar la vida de uno mismo, por ende, es el ingrediente de mayor importancia para la vida de una persona. Bajo esta premisa la afirmación de L. Ronald Hubbard, el trabajo es el terreno sobre el que se edifica la vida misma”, la vida laboral edifica el crecimiento laboral del hombre y nos permite comprender que el trabajo constituye mucho más que una actividad económica; representa un elemento esencial en la construcción de la identidad, la estabilidad y el desarrollo integral del ser humano. Bajo esta premisa, cualquier afectación a los derechos laborales, como podría ser la nulidad de los contratos colectivos, no solo compromete aspectos legales, sino que también incide directamente en la dignidad y bienestar de los trabajadores. En consecuencia, el trabajo debe ser entendido y protegido como un derecho fundamental, cuya regulación exige un enfoque jurídico riguroso y sensible a su dimensión humana y social.

2.1.1.1. Tipos de Trabajador

Es importante que dos sistemas concurren en el ordenamiento jurídico que normalizan los vínculos laborales, ajustable primordialmente a los trabajadores de ciertos servidores de entidad pública, el sector privado; y LOSEP la Ley Orgánica del Servicio Público, el marco normativo que define con el objetivo de mantener una vinculación de propiedad con el Estado de manera administrativa.

En conjunto los sistemas argumentan a los diferentes principios, acorde a la estructura institucional de empleador y al tipo de correspondencia que sostiene entre el trabajador o servidor. La existencia de estos dos regímenes obedece al principio de especialidad, lo que permite aplicar normativas diferenciadas según las funciones, derechos, deberes y mecanismos de ingreso, permanencia o terminación del vínculo laboral o administrativo.

Entender las categorías de empleados que se incluyen en cada sistema laboral es esencial para examinar las condiciones laborales, la estabilidad legal y los derechos laborales que

prevalecen en cada situación. A continuación, se muestra su categorización de acuerdo al régimen correspondiente:

- **Trabajador del Sector Privado:** Persona natural que realiza labores personales y remuneradas bajo un vínculo de subordinación a un empleador del sector privado, está correspondencia a través de un contrato de trabajo y está regida por los principios y estipulaciones del Código de Trabajo.
- **Trabajador del Sector Público Regido por el Código del Trabajo:** Personal que, si bien labora en instituciones públicas, no está sujeto al régimen administrativo de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). En general, esta categoría incluye a empleados de empresas públicas, empresas de economía mixta u organismos con autonomía financiera y administrativa. Su relación laboral también se rige por el Código del Trabajo.
- **Servidor Público de Carrera:** funcionario que ha ingresado a la administración pública mediante un proceso de selección basado en méritos y oposición. Este servidor goza de estabilidad en el puesto, está sujeto a evaluaciones periódicas de desempeño, y su régimen jurídico se regula por la LOSEP y su normativa complementaria.
- **Servidor Público con Nombramiento Provisional:** Desempeña un puesto público de forma provisional de esta persona, mientras se realiza el proceso de selección de forma definitiva del puesto que ocupa. Su presencia en el puesto se basa en situaciones administrativas y los derechos de estabilidad no concede en el trabajo.
- **Servidor Público Ocasional:** Individuo contratado por un período determinado para cubrir necesidades específicas de carácter temporal en el sector público. Esta relación laboral se rige por disposiciones de la LOSEP, sin que implique derechos de estabilidad similares a los del servidor de carrera.
- **Servidor Público de Libre Nombramiento y Remoción:** Personal asignado para desempeñar puestos de confianza, con funciones de dirección usualmente vinculados de orientación, en el puesto su presencia está vinculada estrechamente a la autoridad que lo nombra, siempre manteniendo la estabilidad jurídica.

Comparación: Ámbito de Aplicación, Ingreso y Estabilidad.

Rige las relaciones de trabajo en Código del Trabajo, en el ámbito público, como las entidades públicas. Por otro lado, la LOSEP se aplica únicamente al sector público, fundamentadas instaurando relaciones en el derecho público.

El Código de Trabajo facilita la contratación libre entre empleador y trabajadores, en cuanto a la modalidad de ingreso. Por lo tanto, la LOSEP exige concursos de méritos y para los funcionarios de oposición, mientras que los puestos de libre designación directa, respecto al Código de Trabajo, esto depende del tipo de contrato, los trabajadores de carrera disfrutan de estabilidad en el trabajo, sometidos a regulares evaluaciones, los trabajadores ocasionales cuentan con una estabilidad restringida.

Regula contratos ordinarios, por obra o evento, centrados en la subordinación y la remuneración en el Código de Trabajo. Norma figuras como el funcionario de carrera y el nombramiento libre, enfocados en eficacia y responsabilidad pública en la LOSEP.

Motivos de conclusión: La terminación en el CDT, puede ocurrir a través de un despido, por conceso mutuo o una renuncia, las razones comprenden la eliminación de elementos o evaluaciones negativas.

2.1.2. Derecho al Trabajo y la Consolidación del Derecho Colectivo

La constitucionalización de los derechos denominados por los estados alrededor del mundo como fundamentales basan su existencia en la misma dignidad del ser humano, son los derechos conocidos como esenciales para la propia supervivencia del sujeto y su permanencia en sociedad se estandariza a través de las normas y reglas impuestas por los poderes públicos estatales.

Los derechos fundamentales pueden dividirse en dos tipos: los derechos de libertad que nacen con la persona y, por lo tanto, el estado solo debe procurar la protección o la permanencia de dicha libertad y los derechos que nacen del carácter prestacional que busca efectivizar dicha libertad a través de la realización individual. Por ejemplo, el derecho administrativo que regula la relación entre el estado y los administrados, el derecho civil que vela por las relaciones entre particulares y por ello lo convierte en derecho privado o por

último a manera de ejemplificación y concerniente al presente tema de investigación es el derecho al trabajo o derecho laboral.

El derecho al trabajo tiene una doble dimensión una que proviene de la esfera individual como fuente de realización personal en la que se cristalizan aspiraciones y deseos y por otro lado como parte del desarrollo social del estado. Si el ciudadano labora, está cumpliendo roles en sociedad que permiten al estado por una parte mayor financiamiento e inversión social a través de los tributos, y por otra parte como fuente de desarrollo estatal.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. Por lo antedicho es de trascendental importancia analizar la estructura y el valor normativo que nace del derecho al trabajo. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 19)

La estructura del derecho al trabajo debe estudiarse en virtud de conocer si el derecho es exigible de forma positiva o negativa para el poder público, ya que aún se promulgan estados que pretenden absorber la contratación como una regla que se ve reflejada en la inclinación política de cada gobierno. Es conocido que los estados que buscan mayores plazas de trabajo para sus ciudadanos tienden a desproteger los derechos obtenidos a través de las luchas sociales generalmente este refleja el modelo capitalista. Así mismo otros estados procuran una mayor provisión de derechos laborales como a la seguridad social, contratación indefinida o bonificaciones extras que en la práctica producen menor contratación y son los estados denominados socialistas.

La principal obligación de los Estados parte de velar por la realización progresiva del ejercicio del derecho al trabajo lo que significa dirigir medidas hacia el logro del viejo sueño de los economistas: el ideal del pleno empleo. Pero debe tratarse de un trabajo digno, que, como se define precisamente, es el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de las personas trabajadoras en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. De esta manera, el derecho al trabajo supone una obligación compleja del Estado por estimular los factores

económicos para que se genere empleo que califique como trabajo digno. (Badilla, 2008, pág. 199)

El derecho al trabajo a pesar de haber sufrido transformaciones a lo largo del tiempo es un derecho que se encuentra en constante cuidado, ya que las ideologías políticas que gobiernan los estados procuran hacer cambios estructurales que pueden o no lesionar características de esos derechos. En épocas de pandemia el Ecuador presentó una ley que, con el objeto de aliviar las condiciones laborales a favor del empleador, desprotegió los derechos individuales laborales.

Es por ello por lo que nace el derecho colectivo, para proteger precisamente lo que ya se ha logrado.

El derecho colectivo puede entenderse como una rama del derecho al trabajo cuya finalidad se basa en determinar o definir los mecanismos para que se efectivice lo constante en las normas estatales, busca la representación social y jurídica de los trabajadores o colaboradores frente a las empresas o instituciones contratantes y el Estado por la subordinación.

Su fuente surge a partir de todos los acontecimientos históricos en los que se promovió la huelga como mecanismo de negociación de los intereses laborales como la fijación de salarios o el descanso obligatorio.

El derecho colectivo tiende a estudiar el ordenamiento jurídico entre un grupo de trabajadores de denominada institución o empresa con su empleador a través de organizaciones denominadas sindicatos siendo su mayor objetivo la balanza en derechos y prestaciones entre ambas partes de la relación contractual.

Se forma una rama del derecho del trabajo denominada derecho colectivo de trabajo que contempla las relaciones colectivas, es decir que no tiene en cuenta directamente al trabajador individual sino al grupo de trabajadores o expresado de otra manera, el interés colectivo. Ese interés es el de una pluralidad de personas hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común; no es la suma de intereses individuales sino una combinación, y es indivisible, en el sentido de que viene satisfecho, y no por varios bienes aptos para satisfacer necesidades individuales, sino por un único bien apto para satisfacer la necesidad de la comunidad. (Allocati, 1973, pág. 13)

Su base normativa nace desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 hasta la actualidad que sigue normando a tal punto que los gobiernos a través de las carteras de estado suscriben acuerdos ministeriales para la protección de la contratación colectiva.

Dentro de las características del derecho colectivo se puede puntualizar las siguientes:

- Puede considerarse fuente material de derechos laborales ya que nacen en base de la necesidad colectiva de cierta organización sindical que pone en perspectiva al resto.
- El derecho colectivo se basa normativamente en el derecho interno e internacional.
- La representación sindical tiene su espacio no solo dentro de las instituciones o empresas, sino que su enfoque abarca a las tendencias políticas, gubernamentales, e ideológicas.
- Procura remediar el desequilibrio natural entre empleador y empleado siendo el espacio negociador entre las necesidades institucionales y la progresividad de los derechos laborales.

La negociación colectiva que caracteriza al derecho colectivo basa su concepción en las continuas discusiones, argumentaciones, contraposiciones propias del derecho privado entre las necesidades gremiales y las posibilidades laborales de tal forma que en ocasiones incluso han logrado detener la pretensión de huelga, o paro laboral. En el Ecuador en las desavenencias entre el gremio de choferes, tanto por los conductores con sus respectivas empresas contratantes y el estado han manifestado su pretensión de detener el servicio y sin embargo la negociación colectiva ha procurado el equilibrio y por tanto dichas pretensiones han cesado.

Así mismo es concebida como un proceso de acción recíproca entre quienes tienen a su cargo las direcciones de las empresas y la organización que representa a los trabajadores con el objeto de fijar y aplicar términos y condiciones de trabajo. La negociación así constituye un procedimiento que busca la realización de un convenio colectivo o satisfacer alguna pretensión. Es por ello por lo que a pesar de algunos autores la definen como el convenio colectivo mismo. (Boza, 2014)

El concepto de derecho colectivo va más allá de enunciar las normas preexistentes respecto a derechos laborales, si no ampliarlas para dar paso a la organización sindical a quien le asisten nuevas normas del ordenamiento jurídico que sirven de legitimación para la exigencia de los prenombrados derechos.

Por ello es oportuno que dentro del presente estudio se refiera a los sujetos del derecho colectivo y estos en primer lugar se tratan de las organizaciones sindicales es decir los sindicatos de los que se referirá en párrafos posteriores, también puede tratarse de federaciones y confederaciones. Por otro lado, los trabajadores en general, el estado.

La base de este derecho es el movimiento sindical, de ahí la importancia para nuestro estudio; sin embargo, como sujetos del Derecho Colectivo de Trabajo encontramos la representación de los empleadores, el Estado en su doble condición, ya sea como autoridad administrativa o como empleador, los organismos internacionales y las asociaciones solidaristas. (Boza, 2014)

2.1.3. El Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo es un acuerdo o pacto legal escrito, es un acto bilateral entre dos partes denominados empleador y empleado con el fin de que este último se compromete a realizar labores o tareas determinadas y supervisadas por la parte empleadora a cambio de recibir una retribución económica. Además, en el contrato de trabajo se especifica la duración del trabajo, el horario del mismo, la cantidad a recibir por realizar las labores, responsabilidades, obligaciones de las partes. Es reglamentado por el Código de Trabajo en el que se establece las bases de cómo se desarrolla el vínculo y establece la manera de cómo resolver conflictos si es que llegan a existirlos, así mismo detalla los tipos de contratos que rigen en Ecuador.

2.1.3.1. Tipos de Contrato

Existe mucha diversidad o variedad relacionado a los tipos de contrato de trabajo dependiendo de la nación o país, así como las condiciones de contratación. En Ecuador los principales tipos de contratos de trabajo se clasifican en:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,
- e) Individual, de grupo o por equipo (HONORABLE CONGRESO NACIONAL DEL ECUADOR, 2005, pág. 5)

2.1.3.2. Características del Contrato

El pilar fundamental que mantiene la relación entre trabajadores y empleadores, se establece por una serie de características en el que se definen el alcance y objeto del acuerdo legal establecido. Las principales características del contrato de trabajo son:

1. Consensual
2. Personal
3. Carácter dependiente del trabajo
4. De tracto sucesivo
5. Oneroso
6. Bilateral y sinalagmático
7. Conmutativo (Universidad Estatal de Milagro - Unemi Online, 2019)

2.1.4. Contrato Colectivo de Trabajo

El contrato colectivo en Ecuador, en el trayecto ha sido una lucha por la protección incesante de los derechos laborales, caracterizada con una progresión de derechos, desde los sindicatos de retrocesos iniciales hasta la Constitución de Montecristi de 2008. Tiempo de dificultad financiera, tales como los años 80 y 1999, disminuyeron la habilidad de los sindicatos para negociar, hoy en día, las reformas en la negociación colectiva, en el sector público particularmente, han creados dudas acerca de los contratos colectivos de la legitimidad. Esta situación motiva el presente estudio, que aborda la nulidad de estos contratos y sus efectos jurídicos y sociales, buscando comprender y analizar las implicaciones de esta problemática en la estabilidad de los derechos laborales.

Los contratos colectivos obtuvieron sus primeros logros en el siglo XX, donde surgieron los sindicatos y movimientos obreros, quienes tenían la necesidad de organizarse para proteger lo que consideraban derechos laborales, ya en 1938 tras la promulgación del Código del Trabajo se establecieron las bases legales para la negociación colectiva, que permitió reconocer derechos como la libertad de asociación y la posibilidad de negociar condiciones laborales.

La estructura normativa y legal para el ejercicio de derechos laborales. En Ecuador el Código del Trabajo vigente, data de 1938, y ha sufrido con reformas posteriores y gran parte de la normativa reciente ha sido sancionada mediante Acuerdos Ministeriales o a través de Leyes económicas urgentes, ello genera una importante dispersión normativa. (Otero, 2024, pág. 12)

Posterior a la promulgación del Código del Trabajo, entre 1940 y 1970 se crearon normas que consolidaron derechos laborales que permitieron que los sindicatos se fortalezcan y se establezcan convenios o contratos colectivos, la legislación ecuatoriana en 1964 aprobó otro código de trabajo que fortaleció las bases para la negociación colectiva donde ingresaron derechos concernientes a la educación, salud e industria.

Hasta la década de 1970 se consolidaron organizaciones sindicales a nivel nacional. Por ejemplo, En 1973, en el marco de movilizaciones y huelgas generales, se concretó un proceso de unidad sindical entre la CEOSL, la CTE y la CEDOC, que dio origen al Frente Unitario de Trabajadores (FUT).⁹ De este modo, para la década de 1980, el obrero era el movimiento social organizado más importante de Ecuador (Otero, 2024, pág. 16)

Tal como ocurre en todo estado o comunidad, las normas también se adaptan a los cambios sociales, la crisis económica de los años 80 trajo consigo reformas laborales con impactos negativos, las políticas de austeridad implementadas en este período limitaron los derechos laborales y debilitaron la capacidad de negociación de los sindicatos, afectando así a la estabilidad de los contratos colectivos, sin embargo la negociación colectiva siguió siendo pieza fundamental en la defensa de los derechos laborales.

Ya para los años de 1990 y 2000, se crea la Constitución de la República del Ecuador, esto en 1998, misma que reafirmó el derecho a la contratación colectiva y la libertad de asociación, pero la crisis económica de 1999 y la dolarización en el año 2000 trajeron consigo nuevas reformas que continuaron precarizando el trabajo en el país y con ello la vulneración de los derechos de las personas, leyes como la de Transformación Económica I y II afectaron los derechos de los sindicatos, que exigieron cambios estructurales, de los que dio paso el gobierno de la Revolución Ciudadana al mando del Ec. Rafael Correa Delgado, quien a través de mandatos constituyentes eliminaron los intermediarios, la tercerización, contratación por horas, mientras que en el sector público se eliminó cláusulas con beneficios excesivos a las autoridades de turno.

La Constitución de 2008, reconoció el derecho a la negociación colectiva y estableció mecanismos para proteger a los trabajadores:

La aprobación de la Constitución de la República se consolidaron avances importantes en el reconocimiento del trabajo en todas sus formas, así como en la ampliación del catálogo

de derechos vinculados al ámbito laboral. Por otra parte, se dotó al Estado de mayores responsabilidades para garantizar los derechos constitucionales, entre los cuales está el aumento del empleo pleno y la eliminación de subempleo y desempleo. (Otero, 2024, pág. 18)

Actualmente la contratación colectiva en el Ecuador afronta muchos retos, específicamente en relación a la nulidad de contratos en el sector público, es por ello que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-080 representa un retroceso en los derechos adquiridos dentro los contratos colectivos, razón importante por lo que la misma requiere de un análisis exhaustivo frente a la dinámica de la negociación colectiva, en razón al impacto en la protección de los derechos laborales y en la construcción de relaciones laborales más justas y equitativas.

Como pacto oficial entre el empleador y trabajadores, el contrato colectivo, define sueldos, prestaciones, entre los involucrados de los trabajos en condiciones, siempre restando en vigor y legislación considerando que el derecho de trabajo posibilita las personas posibilitan una vida digna, ratificado el derecho por la Declaración Universal de Derechos Humanos.

El contrato colectivo según el portal Acceso a la Justicia indica que:

Es un acuerdo de voluntades celebrado entre los trabajadores y los empleadores de una empresa o un sector laboral con sus patronos. Este acuerdo puede regular todos los aspectos de la relación laboral como salarios, jornada, descansos, vacaciones, bonificaciones, etc. Las condiciones que se establezcan en este tipo de contrato no deben ser menos favorables que las estipuladas en la legislación laboral vigente, pues de lo contrario se consideran nulas (Corporativo, 2024)

El contrato colectivo es entonces el acuerdo formal entre trabajadores y empleadores, que define las condiciones entre las partes, es decir es una negociación conjunta que abarca varios aspectos laborales, desde el descanso hasta las remuneraciones, los contratos colectivos están sujetos a la legislación laboral vigente, esto es que las condiciones pactadas deben enmarcarse a la ley, si son contrarias a la norma son considera nulas, dejando sin efecto el contrato colectivo.

Finalmente se establece que el contrato colectivo permite que trabajadores y empleadores regidos por un marco normativo inicien sus relaciones laborales, dentro del marco del

respeto y garantías, buscando un equilibrio autónomo entre las partes para negociar los intereses.

2.1.4.1. Características del Contrato Colectivo

Para el portal Sesame algunas de las características que debe contener el contrato colectivo son las siguientes:

- Tienen carácter vinculante. Esto quiere decir que las dos partes están obligadas a cumplir los acuerdos y que los contratos laborales individuales firmados entre cada trabajador y la empresa no pueden contradecir el contrato colectivo.
- Los contratos colectivos pueden tener alcance para una sola compañía o en todo un sector productivo.
- El representante de los trabajadores siempre es el sindicato del sector. Los dirigentes de cada sindicato son quienes transmiten los intereses de la fuerza laboral a los directivos de las empresas.
- Un contrato laboral individual entre cada trabajador y su empresa puede incluir mejores (más no peores) condiciones laborales que las establecidas en el contrato colectivo.
- Un contrato colectivo no puede contradecir la Ley Federal del Trabajo (LFT) ni la Constitución, ya que éstas son normas con mayor jerarquía.
- Cada contrato tiene periodos de duración diferentes, pudiendo ser renovables por la periodicidad convenida.
- El contrato colectivo debe contener mecanismos para poder declarar su propia invalidez en caso de que una de las partes se sienta inconforme (Sesame, s/f, párrafo sexto)

El contrato colectivo, como acuerdo entre trabajadores, trabajadoras y empleador se distingue por su carácter vinculante, lo que implica que ambas partes deben cumplir con las condiciones pactadas. Su alcance puede ser sectorial o aplicarse a una empresa específica, lo que le otorga flexibilidad. La representación de los trabajadores a través de los sindicatos es fundamental, ya que estos actúan como intermediarios en las negociaciones de los trabajadores, asegurando que las demandas de los empleados sean transmitidas de manera efectiva. Sin embargo, es relevante señalar que, aunque los contratos individuales pueden mejorar las condiciones establecidas en el contrato colectivo, nunca podrá ofrecer condiciones menos favorables, lo que garantiza la protección de los derechos sindical de los trabajadores. Este aspecto resalta la importancia de mantener un equilibrio entre los

beneficios colectivos y las mejoras individuales, sin que se sacrifiquen derechos fundamentales.

Asegura que este enfoque que el contrato colectivo se conserven como un instrumento eficiente y equitativo para regular el trabajo las condiciones, que están promoviendo entre los derechos de los trabajadores una igualdad, además, mecanismos de revisión y anulación de clases inadecuadas al incluir, el contrato colectivo no solo se ajusta a las demandas fluctuantes del ambiente de trabajo, así también proporciona resguardo a los empleados ante eventuales ilegalidades o situaciones desfavorables.

La revisión regula de las condiciones pactadas, con la legislación en consonancia garantiza que los contratos colectivos sean respetuosos, justos, y relevantes con los derechos esenciales consagrados por las regulaciones superiores y por la constitución, fortalece la seguridad jurídica, que puedan provocar dudas o previniendo las circunstancia, que disputas en el entorno de trabajo, y aporta beneficios.

2.1.4.2. Obligatoriedad del Contrato Colectivo

Cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes tanto de empleadores y trabajadores organizados dentro de una rama de la industria y en determinada provincia, será obligatorio para todos los empleadores y trabajadores, si así se resolviere por decreto ejecutivo.

Esta disposición no se ha aplicado, ya sea por la estrecha vinculación de los gobiernos de turno con los empresarios, ya también por falta de interés de los trabajadores organizados que privilegian el contrato colectivo de empresa. En la nueva estrategia y sin perjuicio de impulsar el Contrato Colectivo por industria, es necesario utilizar este tipo de contrato, ya que, siguiendo el procedimiento establecido en la ley, la expedición del decreto ejecutivo no es optativo del presidente de la República, sino obligatorio (Chávez, 2000, pág. 54)

En Ecuador cuando una agrupación gremial de trabajadores llega a acuerdos con el patrono y este es aceptado o alcanza la mayoría cualificada en dos tercios, dichos acuerdos serán de aplicación y aceptación para la totalidad de los trabajadores siempre que el poder ejecutivo lo establezca en una disposición normativa. También se señala que dicha facultad ha estado inactiva en la práctica debido a la cercanía entre las administraciones del gobierno y el sector empresarial lo que ha conllevado a la necesidad de plantear una nueva estrategia que

impulse a los convenios de los contratos colectivos para que su práctica sea una obligación dentro del territorio nacional a través de la emisión del decreto ejecutivo lo que garantiza el alcance de estos de manera general.

2.1.4.3. Formas de Terminar un Contrato Colectivo

La terminación de un contrato colectivo se puede dar por, finalización de obra, por consentimiento mutuo de las partes, por cierre de labores de la organización, por fallecimiento del empleador siempre y cuando la institución u empresa no pueda seguir con su vida jurídica, es decir la extinción total de la parte empleadora, también se puede dar por desastres naturales que perjudiquen la continuidad empresarial de las instituciones u organizaciones. En Ecuador las causales de terminación del contrato colectivo se encuentran establecido en el Código de Trabajo específicamente en el artículo 250 en el que se especifica claramente los numerales causales 1,2,3,4,6 para la terminación de este tipo de contrato y que se encuentran establecidos en el artículo 169 de este mismo código.

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual. - El contrato individual termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar (Honorable Congreso Nacional, 2005, págs. 66,67)

Los numerales descritos anteriormente del artículo 169 son causales para la terminación del contrato colectivo, en el que se establece de manera clara, contundente la seguridad jurídica para las partes empleadores y trabajadores con la finalidad de que conozcan las circunstancias por las cuales se podría dar por terminado la relación contractual colectiva.

2.1.5. Pasos para la Negociación Colectiva

Según indica el autor Batista, resume en cuatro pasos las acciones determinantes para llegar al convenio o contrato colectivo los mismos que se detallan a continuación:

1. Determinar el tipo y alcance de la negociación colectiva
2. Determinar la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación
3. Elaboración de la propuesta de negociación colectiva
4. Realizar la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora (Batista, 2011)

La negociación colectiva y su proceso, es importante en las relaciones sindicales, al ejecutarse de una manera correcta, asegura la eficacia y la validez de los acuerdos alcanzados. Cada uno de estos pasos, desde la determinación del ámbito de negociación hasta la aprobación final del convenio, desempeña un papel crítico en la estructura de un contrato colectivo sólido y justo.

El primer eslabón de este proceso es el tipo de alcance y la determinación de la negociación. Este paso determina los límites de la negociación y establece el marco jurídico en el cual se incrementa la discusión. Para evitar conflictos posteriores a una delimitación precisa y claras es esencial para que el acuerdo final se ajuste a la normativa vigente.

La acreditación sindical, por su parte, es el compromiso de quien negocia representa los intereses de los trabajadores en general. Un sindicato debidamente constituido y con el apoyo de los trabajadores es imprescindible para asegurar que el acuerdo final sea legítimo y democrático.

La propuesta de la ejecución es una etapa complicada que demanda de los intereses estudios minucioso de los intereses de ambas partes, una propuesta precisa, clara, potencia las oportunidades y bien organizada facilita el diálogo de lograr un acuerdo positivo, es esencial que se adecue las propuestas a la legislación laboral vigente, que no incluya ser consideradas discriminatorias o abusivas.

Convenio colectivo de la validación depende de los trabajadores de la aprobación democrática, sin embargo, se basa esta legitimidad en el riguroso acatamiento en los procedimientos fijados y ley. Como la ausencia de cualquier violación de representación sindical o estipulaciones ilícitas, puede resultar en la anulación del pacto.

2.1.5.1. Objetivo de la Negociación Colectiva

En el Ecuador fue una lucha de años, que buscó desde el inicio proteger a los trabajadores, para que se desarrollen en un entorno laboral justo y equitativo, inicialmente estos derechos se definieron en el código de trabajo desde el 5 de agosto del año de 1938, derechos que se

han ido reformando en razón de las necesidades de los trabajadores, siendo la Constitución de la República del año 2008 donde se establecieron derechos laborales que deben ser garantizados por el estado.

Según el portal web de la Organización Internacional del Trabajo, manifiesta que:

El objetivo de la negociación colectiva es establecer un convenio colectivo en el que se regulen las condiciones de empleo de un determinado grupo de trabajadores. En los convenios colectivos también se pueden regular los derechos y responsabilidades de las partes en la relación de empleo, lo que permite asegurar que en las industrias y lugares de trabajo imperen condiciones armoniosas y productivas. Además, potenciar el carácter inclusivo de la negociación colectiva y los convenios colectivos es un medio esencial para reducir la desigualdad y ampliar el ámbito de la protección laboral (Organización Internacional del Trabajo , s/f, párrafo segundo)

La Corte Nacional de justicia en la resolución 008-2023 dentro del proceso No. 10333-2020-00085 definió el concepto de la contratación colectiva y expresó que:

El contrato colectivo constituye un pacto, un convenio celebrado entre el empleador y los trabajadores, que tiene la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo de una organización, empresa o sector; este acto de voluntades no debe entenderse como una ley general que por su alcance debe ser aplicada para todos; pues su cobertura se concreta a las partes que convienen dicho contrato y que constituye un mandato para ellas. (Corte Nacional de Justicia, 2023)

2.1.5.2. Negociación del Contrato Colectivo

Respecto al tema que nos atañe se encuentra regulado en el código de trabajo en su artículo 221 en el que se establece de manera clara y concisa entre que partes o sectores se debe celebrar el contrato colectivo, así mismo hace referencia del porcentaje de trabajadores que se necesita sobre la totalidad de los mismos para que puedan asociarse en el sector público.

Cuando se realiza la negociación colectiva es por la decisión de las partes es decir de trabajadores y empleadores que actúan de manera conjunta esto según al autor Batista, que manifiesta lo siguiente:

La negociación colectiva es un proceso permanente, se inicia con la elaboración de una propuesta por parte del sindicato, la cual presenta al o los empleador/es, seguida de un proceso de negociación y la firma del convenio. El papel del sindicato no concluye con

la firma del documento, sino que, después, éste debe vigilar su aplicación para identificar las cláusulas o artículos que tengan o enfrenten dificultad para su cumplimiento, que requieran de una reformulación o ser acompañadas de otras medidas para garantizar su aplicación y poder corregir los problemas en la próxima negociación del convenio (2011, pág. 2)

La evolución de la negociación colectiva se propaga la mera suscripción de un convenio colectivo, la manera de iniciar esta es con una presentación formal de una propuesta sindical, que forma las exigencias y posibilidades de los trabajadores. A partir de este punto se realiza una conversación entre el trabajador y la empresa, con el propósito de llegar a un acuerdo que sea de manera mutua beneficioso para ambos.

Una vez llegado a un acuerdo, se realiza el convenio colectivo, una herramienta jurídica que regula las relaciones y condiciones laborales por un periodo determinado. A pesar de ello, la vigencia del convenio no implica el cese de las actividades sindicales. Al contrario, el trabajador asume un rol de protagonista en la fase de implementación y seguimiento del acuerdo.

Luego de esto la obligación del síndico es velar por todas la cláusulas del convenio. Para ello, debe verificar constantemente las relaciones laborales, estableciendo una buena comunicación con los trabajadores. En caso de verificar alguna ambigüedad e incumplimientos en la interpretación del convenio. El sindicato debe mediar para garantizar que los derechos de los trabajadores no se esten vulnerando y estos sean salvaguardados.

Esto implica un monitoreo continuo de la aplicación del convenio y , en su caso, la negociación de ajustes o acalaraciones para garantizar su plena efectividad, de esta manera el trabajador asegura los beneficios pactados se realicen dia a dia en el entorno laboral, que repercute en una mejora de la condiciones de trabajo y el bienestar de los trabajadores.

2.1.5.3. El Rol de los Sindicatos en la Negociación colectiva

Para el portal de las Naciones Unidad en relación al tema del papel de los sindicatos y la negociación colectiva y su impacto en la eficiencia y equidad del mercado de trabajo manifiesta lo siguiente:

Los trabajadores son objeto de numerosos conflictos y vulneraciones, lo que destaca los desafíos que encuentran los países de la subregión en la aplicación práctica de la

institucionalidad laboral, en particular, de la libertad sindical y de la negociación colectiva. A su vez, el déficit en el reconocimiento institucional de las organizaciones sindicales, los atentados a la libertad sindical y la insuficiencia de la negociación colectiva, tiene muy negativas consecuencias en la vida de las organizaciones sindicales en la región. Entre ellas destacamos la obstaculización al crecimiento sindical, la generación de condiciones laborales de explotación, discriminación e intolerancia social, así como la corrosión y el socavamiento de la convivencia y los fundamentos de la democracia, el obstáculo al trabajo decente y al desarrollo con equidad social (Fernández, 2010)

Los sindicatos representan a los trabajadores respecto a la defensa de sus derechos, es decir velan por la defensa del bienestar general, son quienes negocian beneficios o quienes convocan a la protesta o huelga, el fin principal de su existencia es la defensa de los derechos, ser los portavoces de sus compañeros frente a las negociaciones de las condiciones laborales que les permitan bienestar y dignidad.

Como ya se explicó con anterioridad, los sindicatos representan a los trabajadores en las negociaciones frente a los empleadores, organizan a los trabajadores e identifican sus necesidades y preocupaciones, son responsables de la elaboración y presentación de propuestas durante el proceso de negociación colectiva, mismas que pueden abarcar temas, como salarios, condiciones de trabajo, beneficios, entre otros que se detallan a continuación:

- Negociación de convenios, acuerdos internos empresa, modificaciones, conflictos laborales, despidos
- Asesoramiento a los afiliados y a los trabajadores (incumplimientos de convenio, salario, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, licencias, jornada, categorías, sanciones, vacaciones).
- Cálculo de finiquitos, atrasos, cantidades no percibidas en general.
- Calculo prestaciones Incapacidad Temporal, Jubilación, Incapacidad, Accidentes de Trabajo, Enfermedades Profesionales, complementos de empresa.
- Asesoramiento y defensa ante despidos.
- Asesoramiento y defensa ante el fraude en la contratación.
- Actuaciones en el Tribunal de Arbitraje Laboral.
- Negociación de Expedientes de Regulación de Empleo y defensa del empleo.

- Actuación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Actuaciones en las comisiones paritarias de los convenios colectivos.
- Convocatorias de huelga / Manifestaciones. (Universidad de Valencia, 2023)

Los Sindicatos son claves en la negociación colectiva, su labor es esencial en la promoción y defensa de los derechos laborales, lo que permite que los trabajadores participen activamente en la mejora de las condiciones laborales en un entorno más justo y equitativo, al defender los derechos laborales, los sindicatos contribuyen a reducir las desigualdades sociales y a promover una distribución más equitativa de la riqueza. Así mismo, han sido actores clave en la promoción de políticas públicas que benefician a la clase trabajadora, como la protección social, la regulación del mercado laboral y la inversión en educación y formación profesional.

Los sindicatos también han sido pioneros en la defensa de causas sociales más amplias, como la igualdad de género, la lucha contra la discriminación y en otro punto la protección del medio ambiente, han venido enfrentando desafíos en el siglo XXI, como la resistencia de las empresas a negociar colectivamente, por lo que se han visto en la necesidad de adaptarse y adoptar nuevas estrategias como la utilización de tecnologías digitales y redes sociales, a las nuevas formas de trabajo, como las que se realizan en plataformas

2.1.6. Regulación del Contrato Colectivo

En el Ecuador, el Ministerio de Trabajo es el ente rector o quien regula los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores; así mismo regulariza los contratos colectivos y sus funciones son de distinta índole que buscan mantener condiciones para mantener un ambiente de trabajo, estable, seguro y van desde:

- Controlar el cumplimiento de los derechos, deberes y obligaciones de los empleadores y empleados
- Mejorar la calidad del servicio público en el sector público
- Recibir denuncias laborales de los ciudadanos sobre irregularidades en la aplicación de la normativa
- Solucionar conflictos laborales de tipo individual y colectivo
- Divulgar la legislación nacional vigente

- Ejecutar programas y proyectos para mejorar las condiciones laborales y sociales de la población
- Controlar y vigilar la aplicación de las disposiciones sobre higiene y seguridad industrial (Ministerio del Trabajo, 2019)

El Ministerio de Trabajo es de vital importancia en la protección de los derechos de trabajadores, además esta vigilante que los empleadores cumplan brindando la indumentaria o equipos de protección necesarios acorde a cada uno de los puestos de trabajo que existen dentro de una organización, por tal razón actúa muchas veces como mediador ante las disputas que se suscitan entre trabajador y empleador cuando sienten que han sido vulnerados los derechos de una de las partes. También regula la protocolización de los contratos colectivos ante el Inspector del Trabajo, por medio de una solicitud formal, los contratos colectivos del sector público, se debe notificar a la Procuraduría General del Estado dentro de 48 horas, mientras que, para las instituciones privadas, la petición la recibe el Ministerio del Trabajo en sus oficinas.

Para realizar un contrato colectivo se debe cumplir un tiempo para dicha negociación, esto es se debe comenzar en un plazo de 15 días y durar 30 días, con posible extensión por acuerdo mutuo. Las partes deben suscribir un acta en cada sesión de trabajo, reflejando los acuerdos alcanzados, para preservar la estabilidad de los trabajadores y sus derechos en general, es importante que el contrato sea indefinido, esto porque el contrato colectivo no se puede modificar solo por parte del o los trabajadores, es decir de forma unilateral.

El principio pro operario establece que, en caso de duda, se debe optar por la interpretación más favorable al trabajador, es decir este principio se aplica cuando existen dudas sobre la eficacia de las disposiciones legales, que protegen al trabajador frente al empleador.

El principio de igualdad establecido en la Constitución de la República, cuando indica que todas las personas deben tener un trato igual y gozar de los mismos derechos, deberes y oportunidades, que no pueden ser discriminados por su etnia, edad o sexo, deben ser remunerados de forma igual, esto es por el mismo trabajo o de igual valor

2.1.7. Ámbito y Vigencia De los Contratos Colectivos en el Sector Público Ecuatoriano

Podemos verificar ámbito y vigencia del contrato colectivo en el código de trabajo específicamente en los artículos 238 y 239 respectivamente en el que se hace referencia que

los contratos colectivos puede ser por tiempo fijo, indefinido, por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada (H. Congreso Nacional, 2005)

Se busca con el ámbito y vigencia de los contratos colectivos tener un marco legal claro, definiendo la validez, la duración y que dependencias de la organización se encuentran cubiertas o cuentan con el respaldo del contrato, además se define el área territorial donde dicho contrato tendrá validez. También precisa los derechos de los trabajadores, las condiciones en las que deben prestar sus labores. Estos artículos garantizan relaciones armoniosas y que los contratos colectivos sean equitativos para las partes.

En el país los contratos colectivos en relación al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-080 tiene cambios significativos en el sector público ecuatoriano y cuyo objetivo es establecer un marco normativo que sea estricto e igual dentro de la negociación entre trabajadores y empleadores, sin embargo, las mismas pueden generar oposiciones y retos entre las partes.

El objetivo de la negociación colectiva es establecer un convenio colectivo en el que se regulen las condiciones de empleo de un determinado grupo de trabajadores. En los convenios colectivos también se pueden regular los derechos y responsabilidades de las partes en la relación de empleo, lo que permite asegurar que en las industrias y lugares de trabajo imperen condiciones armoniosas y productivas. (OIT, 2024)

Actualmente el estado ecuatoriano tiene un rol más protagónico en los convenios colectivos, esto porque define las condiciones laborales y establece límites entre las partes, es decir que limita la autonomía de los sindicatos y reduce la capacidad para negociar acuerdos colectivos que buscan solucionar necesidades y demandas determinadas por parte de los trabajadores.

En el Ecuador los contratos colectivos tienen una vigencia de hasta 3 años, lo que permite a los empleadores adaptarse a los cambios económicos, sin embargo, para la otra parte inmersa en estos contratos genera inestabilidad laboral, pues se les dificulta realizar una planificación a largo plazo, lo que genera mayor precariedad laboral puesto que se disminuyen las garantías laborales aumentando así la incertidumbre sobre las condiciones de sus empleos

Los procedimientos de negociación buscan garantizar la transparencia y legalidad de los acuerdos, si bien es cierto se busca reducir los enfrentamientos sociales, la imposición de condiciones o restricciones laborales poco favorables por parte del empleador, podría

generar grandes preocupaciones en los trabajadores, aumentando así el riesgo de conflictos laborales, esto porque los sindicatos al no poder negociar acuerdos colectivos que satisfagan las demandas de sus afiliados se sentirían limitados para defender sus intereses.

Se puede entender entonces que las nuevas normas podrían tener un impacto negativo en razón que las restricciones impuestas por parte de las empresas públicas dificultarían la capacidad para atraer y retener talento humano, bajando de esta forma la calidad de los servicios que ofrecen a sus consumidores o usuarios,

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-080 ha introducido cambios significativos en el ámbito y vigencia de los contratos colectivos en el sector público ecuatoriano y busca de esta forma garantizar la sostenibilidad financiera del Estado, así mismo plantea desafíos en términos de derechos laborales, estabilidad laboral y capacidad de negociación de los sindicatos.

2.1.8. Constitucionalización del derecho de libertad de asociación

La libertad de reunión y de asociación son términos similares, pero con sus conjeturas ideológicas que lo logran diferenciar y es que la libertad de reunión puede expresarse como la voluntad de un grupo de personas de intercambiar criterios e ideas y al mismo tiempo ampliar debates y discusiones cuyo objeto es establecer parámetros en referencia a determinado tema.

De la libertad de reunión, nace la libertad de asociación que permite la agrupación de personas con las mismas necesidades e ideales con el objeto de reafirmar ante los órganos competentes tanto judiciales como administrativos los derechos y obligaciones que con ellos nacen. De personas naturales a personas jurídicas.

El derecho a la reunión pacífica incluye el derecho a celebrar reuniones, a realizar sentadas, huelgas, concentraciones, manifestaciones o protestas, tanto fuera de línea como en línea. El derecho a la libertad de asociación supone el derecho de las personas a interactuar y organizarse entre ellas para expresar, promover, buscar y defender de forma colectiva intereses comunes. Esto incluye el derecho a formar sindicatos. La libertad de reunión pacífica y de asociación sirve como un vehículo para el ejercicio de muchos otros derechos que están garantizados por el derecho internacional, incluyendo los derechos a la libertad de expresión y a participar en la gestión de los

asuntos públicos. El derecho a la libertad de reunión pacífica y de asociación está protegido por el artículo 20 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. (Organización de las Naciones Unidas, 2024)

La libertad de asociación posibilita la democracia en el país, ejemplo claro de ello es la formación de partidos políticos como forma de agrupación bajo los mismos ideales y que trasciende al derecho a la participación y permite la inclusión en todos los sectores tanto sociales como económicos, dichos pueblos tienen el derecho de conformar las organizaciones que velen por sus intereses y que les permitan participar como verdaderos actores políticos y sociales dentro del sistema de gobierno, lo cual, a su vez, debe estar encaminado para que cada pueblo alcance las mejores condiciones para su desarrollo y para el mantenimiento de su integridad. (Conaie, 2016)

En el Ecuador es en el año 1869 que aparece en el artículo 109 el derecho a asociarse indicando el texto constitucional que debía ser sin armas, y con respeto absoluto a la religión y a la moral. También se indicó que las asociaciones que se formen serán observadas y registradas por el estado.

Lo expresado en la actual Constitución se prescribe en el artículo 326 numeral 7 e indica lo siguiente:

Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

2.1.9. Régimen Jurídico Especial de los Contratos Colectivos en el Sector Público

Las particularidades del empleo público introducen notables diferencias en las relaciones laborales en comparación con el sector privado. En este contexto, la rigidez en los procesos de contratación que se caracterizan por la publicidad, el mérito y la capacidad, contrasta con la mayor flexibilidad del mercado laboral ordinario. Esta sujeción a los presupuestos generales del Estado limita la capacidad de negociación colectiva y condiciona las remuneraciones y demás condiciones laborales.

La naturaleza jurídica de las administraciones públicas y la pluralidad de entidades involucradas en la prestación de servicios públicos dificultan la homogeneización de las

condiciones de trabajo y la negociación de convenios colectivos. En consecuencia, aunque el Derecho del Trabajo constituye el marco general de referencia para las relaciones laborales en el sector público, su aplicación se ve modulada por las especificidades propias de la función pública.

Entre los principios fundamentales del Derecho del Trabajo y las demandas de la administración genera un sistema legal híbrido de los servicios público, que conviven componentes del Derecho Laboral y Administrativo, se aplica a todo el personal vinculado por un contrato laboral este sistema, según se especifica en el artículo 2.2, que indica que todo el personal, sin importar el tipo de contrato de trabajo, estas normativas están a sujeción. La disposición Transitoria esta es aplicable indica a todo el personal, incluyendo a todos los empleados.

Ha reforzado la doctrina jurídica la relevancia de honrar en las leyes laborales, el principio de la calidad, se refleja en las resoluciones de la Sala Sexta del Tribunal Superior, subrayan estas sentencias que las incompatibilidades sin discriminar a los empleados solucionarse en circunstancias parecidas, esto infringiría dado que es esto el Derecho esencial a la igualdad.

El sector público muestra un marco normativo sindical específico, donde la presión entre los principios generales del Derecho del Trabajo y las especificidades de la gestión pública da lugar a un régimen jurídico híbrido. La rigidez en los procedimientos de contratación, la fijación a presupuestos públicos y la pluralidad de entidades implican desafíos en los acuerdos colectivos y la homogeneización de las condiciones laborales. Sin embargo, la jurisprudencia ha sido directa en reafirmar el principio de igualdad en el ámbito laboral del sector público, exigiendo que las incompatibilidades se decreten de manera igualitaria y no discriminatoria. Este contexto normativo y jurisprudencial plantea interrogantes notables para la investigación, como la efectividad de los mecanismos de negociación colectiva en el sector público, el impacto de las reformas administrativas en las condiciones laborales y la exigencia de garantizar la igualdad de trato entre los empleados públicos.

Sector público incluyendo a los vinculados por un contrato de trabajo según previenen el artículo 2.2 («Todo el personal cualquiera que sea la naturaleza jurídica de empleo») y la D. T. 1.a («en cuanto a todo el personal laboral») y así lo ha afirmado categóricamente la jurisprudencia (SSTS, Sala Sexta, 7 de octubre de 1986, Ar. 5.415; 8 de mayo de 1987, Ar. 3.413, y 17 de noviembre de 1987, «La Ley» de 8 de febrero de 1988). Es desde luego necesario dejar ya sentado que la incorporación de un sujeto al ámbito de la LI ha de

realizarse sin conculcar el principio de igualdad: «las incompatibilidades resultantes han de resolverse de modo que no implique la resolución de supuestos concretos, discriminación para ningún personal respecto a lo que se resuelva en favor de otros en las mismas situaciones fácticas, pues en otro caso se infringiría el derecho fundamental a la igualdad (Alvarez M. , 1987)

La cita de Manuel Álvarez de la Rosa destaca la relevancia del principio de igualdad en la incorporación de personal al ámbito laboral del sector público. Este principio requiere que las incompatibilidades se resuelvan de manera equitativa, evitando la discriminación entre empleados en situaciones similares.

Señala Álvarez que cualquier resolución beneficie un colectivo sin una justificación adecuada se transgrede y es injusta a los derechos esenciales, esta perspectiva es fundamental, donde la transparencia en el sector público y la justicia para preservar la confianza en la institución y garantizar un trato equitativo.

2.1.10. La Organización Internacional del Trabajo en relación con los contratos colectivos

La Organización Internacional del Trabajo juega un papel importante, en la intervención de derechos laborales, formando parte de esta los contratos colectivos, la negociación colectiva es un derecho fundamental que permite a trabajadores y empleadores a través de sus representantes, entablar conversaciones y acordar las condiciones de trabajo, este proceso es de suma importancia para mantener una buena armonía en las relaciones laborales y con el fin de alcanzar acuerdos en algunos temas claves se detallan algunos de los principios rectores de la negociación entre las partes:

- A. El derecho de negociación colectiva es un derecho fundamental aceptado por los miembros de la OIT.
- B. La titularidad del derecho de negociación colectiva.
- C. El reconocimiento del derecho de negociación colectiva.
- D. La negociación colectiva.
- E. Los acuerdos o convenios colectivos tienen carácter vinculante.
- F. El ejercicio del derecho de negociación colectiva.
- G. El principio de la buena fe en la negociación colectiva.

- H. La naturaleza de la negociación colectiva es un elemento esencial de los fundamentos de la libertad de asociación.
- I. Son admisibles la conciliación y la mediación impuestas por la legislación en el marco del proceso de negociación colectiva.
- J. Las limitaciones al contenido de negociaciones colectivas futuras. (Bernard GERNIGON, Alberto ODERO y Horacio GUIDO, 2000)

De lo anterior manifestado se entiende que la negociación colectiva se realiza como un acto de humanidad mediante un diálogo en el que se reconoce la dignidad del trabajo y la importancia de este para trabajador y empleador. Así mismo se busca un equilibrio y acuerdos que beneficien a las partes, en base a las necesidades, aspiraciones y responsabilidades de los mismos, buscando construir sociedades justas y de respeto basadas en la dignidad del trabajo.

2.1.11. Derechos Humanos y Trabajo

Los derechos humanos y el derecho al trabajo, es esencial la conexión para asegurar la dignidad y el bienestar de los individuos en el entorno de trabajo, no solo implica la oportunidad de obtener trabajo, conlleva normas equilibradas y trabajo justo, el derecho a la negociación colectiva se presenta como un elemento crucial la organización pues facilita a los empleadores y conjunta la defensa de sus intereses.

La negociación colectiva es un mecanismo a través del cual los trabajadores, a través de sus representantes, pueden dialogar con los empleadores para establecer condiciones de trabajo, salarios y otros derechos laborales. Este ambiente no solo promueve un ambiente laboral más justo, sino que también da fuerza a la voz de los trabajadores en la toma de decisiones que perjudica su vida profesional, el reconocimiento de este derecho es un reflejo de compromiso de los Estados de principio de igualdad y no discriminación, pilares esenciales de los derechos humano.

La negociación colectiva la inaccesibilidad puede ocasionar circunstancias de explotación y vulnerabilidad en el trabajo, para negociar en conjunto, sin la habilidad se encuentran los empleados restringidos en su habilidad para mejorar sus condiciones y proteger sus derechos de trabajo. Por lo tanto, es imperativo que los marcos legales y las políticas públicas apoyen y protejan el derecho a la negociación colectiva, dado a los trabajadores tengan la oportunidad de participar con seguridad de una manera equitativa en el diálogo social.

Entre los derechos al trabajo y derechos humanos, la relación particularmente en términos de negociación colectiva, para establecer un ambiente de trabajo equitativo es crucial que valora la dignidad humana, estos derechos no solo fomenta, si no que favorece el crecimiento económica y social que proporciona estabilidad a la sociedad.

2.1.12. Principio Legales y Éticos de los Contratos Colectivos en Ecuador

La regulación de contratos colectivos en Ecuador debe establecerse mediante principios legales y éticos buscando un equilibrio en las relaciones laborales, en el ámbito de la justicia, y la equidad entre trabajadores y empleadores para mantener una estabilidad laboral para poder originar un entorno respetuoso, de armonía en cada una de las partes de las instituciones para un mejor desarrollo productivo de la misma.

A continuación, para conocer el respaldo de los contratos colectivos se detallarán los siguientes principios mismos que son indispensables para dicho acto:

- **Principio de Legalidad: Su aplicación a los actos administrativos y a los contratos colectivos**

La ley es la base de todo lo que hace el Estado, y sea a nivel internacional o nacional como en Ecuador todas las acciones del gobierno desde los documentos oficiales hasta los acuerdos que se firman deben tener una ley que los respalde, es decir que el principio de legalidad es fundamental e importante en un Estado de derecho y más aún en el mundo laboral, donde los acuerdos entre empresas y trabajadores denominados contratos colectivos establecen las condiciones y relaciones laborales debiendo seguir las leyes vigentes. Un ejemplo de esto es la nueva reglamentación ecuatoriana, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2024-080, que establece nuevas normas para estos contratos.

Según el autor Carmen Sáez Lara, manifiesta que el control de legalidad del convenio colectivos, se refiere a que todo convenio colectivo debe cumplir con las leyes establecidas en el marco legal vigente, lo que significa que aunque los convenios colectivos son negociados entre empleadores y trabajadores, estos no pueden violar disposiciones legales superiores, ya que se rigen por una jerarquía normativa, el control de legalidad se debe seguir de dos maneras: la primera abstracto o directo, en la que se depura las normas jurídicas que contengan irregularidades, y el segundo aplicativo o indirecto, en el que se encamina a los actos derivados del convenio colectivo. Si se determina que un convenio colectivo incluye disposiciones que son contrarias a la ley, puede ser declarado nulo en su totalidad o en parte, de esta manera la nulidad de un contrato colectivo se da cuando las cláusulas

contenidas en el mismo vulneran las leyes laborales o constitucionales y afectan los derechos de los trabajadores o las condiciones mínimas de trabajo garantizadas por la ley. Por ejemplo, si un convenio incluye salarios inferiores al mínimo legal o condiciones de trabajo inseguras, dichas cláusulas serían anuladas.

Con base en lo anterior podemos decir que mediante el principio de legalidad se asegura que los convenios colectivos deben respetar las normativas vigentes, y cualquier violación de esas leyes puede resultar en la anulación de todo o parte del contrato colectivo implicando que dichos convenios y/o acuerdos celebrados entre trabajadores y empleadores deben ajustarse a las leyes vigentes. De manera sencilla esto significa que, aunque el convenio colectivo pueda establecer reglas particulares para una empresa o sector, estas nunca pueden contradecir la ley, es decir no se puede incluir una cláusula que sea contraria a los derechos establecidos en la Constitución o en leyes laborales básicas. (Sáez, 2004)

- **Principio de Progresividad**

Según la Convención Americana sobre Derechos Humanos, manifiesta:

Artículo 26 Desarrollo Progresivo Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados (Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), 1967, pág. 11)

De lo anterior descrito en el artículo 26 de la convención americana de derechos humanos podemos analizar que dicho artículo realiza un énfasis en el proceso de optar mejoras constantes que sirvan para poder garantizar los derechos económicos, sociales culturales de las sociedades que forman parte de la convención o reconocen o firmaron dicho tratado. Así este compromiso conlleva a estas naciones que forman parte del tratado a tomar medidas políticas internas y también en colaboración con otros países mediante la cooperación internacional en áreas como la economía en busca que los derechos no solo en el contexto formal, sino que cada estado lo convierta en una realidad para sus habitantes tomando en

consideración la capacidad de cada estado miembro y que se garantice la progresividad de manera continua, evitando la regresión de derechos.

En la Constitución de la República del Ecuador se encuentra garantizado el principio de progresividad en el artículo 11 numeral 8 dice que “El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, pág. 12)

De esta manera en Ecuador su constitución ayuda al desarrollo de los derechos lo que conlleva a un proceso continuo y gradual en pilares o bases fundamentales como las leyes, las decisiones judiciales y las políticas públicas, este conjunto de normas reconoce y reafirma que los derechos no siempre podrán ser plenamente efectivos de manera inmediata sin embargo manifiesta que se requieren de acciones sucesivas o progresivas para lograr su consolidación en donde el estado tiene el papel primordial para crear y establecer condiciones adecuadas en la medidas que estos derechos sean reconocidos, protegidos y ejercidos de manera correcta y efectiva mediante un marco normativos sólido, fomentando interpretaciones judiciales que amplíen su alcance y diseñar políticas públicas que promuevan su cumplimiento, es decir el Estado ecuatoriano no solo es garante de derechos, sino es un agente activo que asegura su implementación y acceso para todas las personas mediante la adaptación a las necesidades y realidades de la sociedad.

- **Principio de No Regresividad**

Según la Corte Constitucional del Ecuador en la sentencia No. 037-16-SIN-CC manifiesta que el principio constitucional de no regresividad de los derechos implica que una vez que un derecho ha alcanzado un nivel específico de protección en su reconocimiento o desarrollo, no puede ser menoscabado es decir este no puede ser reducido por medio de nuevas normativas, de esta manera este principio de no regresividad actúa como una barrera frente a la facultad legislativa y al principio de libertad para configurar leyes asegurando que cualquier disposición normativa que impacte un derecho constitucional respete el grado de protección expresamente reconocido, en el caso de no hacerlo dicha normativa so pena incurrir en una inconstitucional (Corte Constitucional del Ecuador, 2016)

El principio de no regresividad de los derechos tiene como objetivo garantizar que los avances en materia de derechos no se vean comprometidos por decisiones posteriores. Una vez que un derecho ha alcanzado un nivel de protección reconocido constitucionalmente, el Estado está obligado a mantener y, si es posible, aumentar ese estándar, pero nunca disminuirlo. Este principio refuerza la idea de que los derechos no son concesiones temporales ni reversibles, sino logros progresivos que deben consolidarse con el tiempo.

De lo anterior manifestado el principio de no regresividad pone límites al poder legislativo y a la discrecionalidad normativa por esta razón cualquier normativa que pretenda vulnerar o disminuir el nivel de protección ya alcanzado en los derechos constitucionales podrá ser declarada inconstitucional debido a que viola, vulnera la estabilidad y progresividad de los derechos fundamentales previamente reconocidos. La no regresividad no solo tiene una función jurídica, también tiene una dimensión ética y social porque protege los avances alcanzados asegurando que la sociedad no pierda las garantías esenciales que fortalecen la calidad de vida y dignidad en derechos como la salud, educación, la seguridad social y especialmente en el trabajo donde cualquier retroceso podría tener consecuencias graves para los sectores más sensibles de la sociedad, finalmente el principio de no regresividad actúa como una garantía para que los derechos constitucionales no sean objeto de regresiones o retrocesos de manera arbitraria.

- **Principio Pacta Sunt Servanda**

El principio de Pacta Sunt Servanda, arraigado en el derecho contractual, establece esta exigencia de respetar los términos pactados en los contratos colectivos, sin embargo, el ordenamiento jurídico ecuatoriano posibilita que un contrato colectivo pueda ser anulado, esto cuando no se enmarquen en lo determinado en la norma. Esta excepción al principio general del cumplimiento contractual se justifica por la necesidad de proteger el orden público, la buena fe contractual y los derechos fundamentales de los trabajadores.

Pacta Sunt Servanda es uno de los principios que preside la teoría general del contrato y que expresa que los contratos vinculan a las partes. Los contratos son obligatorios, tienen fuerza de ley entre las partes contratantes, y deben cumplirse al tenor de los mismos (art. 1091 CC). Su obligatoriedad es independiente de la forma en que se hayan celebrado y se producirá siempre que concurren los elementos esenciales (art. 1278 CC), salvo los casos en los cuales la forma sea elemento esencial. La fuerza vinculante deriva de la

voluntad de ambos contratantes, no por ejemplo del juramento que pudiera haber (art. 1260 CC), y desde luego no existirá cuando sólo haya voluntad de uno, como ocurriría si la validez y el cumplimiento del contrato se hubiera dejado al arbitrio de uno de los contratantes, supuesto éste de nulidad del contrato. (Diccionario Jurídico, 2024)

La nulidad de un contrato colectivo en la norma ecuatoriana se encuentra establecida en el Código del Trabajo, siendo las causales de nulidad de contratos colectivos el vicio de consentimiento (error, dolo, violencia), lesión, fraude, falta de capacidad de las partes, incumplimiento de formalidades esenciales, nulidad que debe ser dictada la autoridad competente, estos son autoridad administrativa y los jueces de lo laboral, mediante una motivación adecuada que justifique dicha decisión.

En el país, la entidad encargada de resolver conflictos administrativos en materia laboral es el Ministerio del Trabajo, quien guiada por los principios de legalidad, imparcialidad y celeridad, buscando siempre la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores y de los empleadores, es quien conoce, interpreta, aplica la norma laboral vigente y resuelve las controversias surgidas en la negociación y ejecución de los contratos colectivos; resoluciones administrativas pueden ser impugnadas ante la jurisdicción laboral.

Declarar un contrato nulo, trae consigo una serie de consecuencias jurídicas además de sociales, pues esto implica la pérdida de eficacia de todas las cláusulas del contrato, afectando derechos adquiridos por los trabajadores, esto es el salario, prestaciones sociales y condiciones propias para desarrollar el trabajo, la nulidad de un contrato genera conflictos laborales, causando un impacto negativo en la productividad y la competitividad de las empresas, por lo que es importante que la declaración de nulidad de un contrato colectivo sea una medida excepcional.

- **Principio de Buena Fe**

El principio de buena fe es un pilar fundamental en el derecho laboral, adquiere una importancia particular en contextos de conflicto colectivo como la huelga. Este trabajo de investigación se centra en analizar cómo se manifiesta y aplica este principio en el ejercicio del derecho al trabajador, buscando identificar los desafíos y oportunidades que plantea para garantizar relaciones laborales justas y equitativas.

Las relaciones laborales se sustentan en sus propios principios los que se hallan previstos en la Constitución y garantizados por los operadores de justicia que le obligan a su reconocimiento aun cuando las partes no hubieren invocado dichos derechos, pues es deber fundamental del Estado; respetar y hacer respetar los derechos y garantías constitucionales y entre otros principios tenemos: de intangibilidad, de irrenunciabilidad, el de transacción laboral, el indubio pro operario, de obligatoriedad, de libertad, el derecho al trabajo, el de asociación, de la buena fe y lealtad procesal, de continuidad y el derecho a la huelga, entre otros. (Calderón Terán, 2013)

El principio de buena fe, como apoyo de las relaciones laborales, trasciende su mera enunciación normativa para permear la sustancia misma de los contratos colectivos. En el sector público, su aplicación cobra especial relevancia dada la naturaleza de la relación laboral, caracterizada por una asimetría de poder. En este contexto no solo se fundamenta el vicio del consentimiento en la nulidad de un contrato o en la vulneración de normas imperativas, sino que además en la inobservancia del principio de buena fe. La negociación y suscripción de estos acuerdos deben realizarse de manera incondicional y transparente, buscando una estabilidad entre los intereses de las partes y generales.

A la anulación respecto de un contrato colectivo en el sector público, puede fundamentarse en varias razones, las que sobrepasa la infracción del principio de buena fe, puede aparecer en circunstancias como la simulación del deseo, el dolo o la presión, igualmente de estipulaciones abusivas o contrarias las normas u orden público puede llevar a la anulación parcial o completa del pacto. Es importante destacar que la declaración de nulidad de un contrato colectivo no debe ser conocida como una sanción, sino como una forma de restablecer el orden jurídico y proteger los derechos de ambas partes.

El principio de buena fe en la implementación de negociación y realización conlleva contratos colectivos, una serie de obligaciones para los implicados participantes, los sindicatos y la administración pública deben comportarse con claridad y fidelidad, acordando las soluciones que favorezcan a todos los participantes. Por consiguiente, tienen que prevenir los derechos de terceros cualquier comportamiento que el interés pueda dañar generalmente, requiere la buena fe, una interpretación lógica de las contractuales estipulaciones, impidiendo interpretaciones en resultados desbalanceados e injustos.

Tienen un rol esencial los jueces en salvaguardar del principio de buena fe en el ámbito público, como responsables de poner en prácticas la ley e interpretar, tiene la obligación de asegurar el desarrollo de las relaciones laborales. Para ello, deben contar con las herramientas y conocimientos necesarios para identificar y sancionar aquellas conductas que vulneren el principio de buena fe. Los trabajadores y sus sindicatos, por su parte, deben tener acceso a los tribunales para defender sus derechos en caso de incumplimiento.

Es un componente crucial para asegurar relaciones de trabajo equilibradas en el sector público, tanto en la negociación como en los acuerdos de implementación colectivos de acuerdos, para evitar disputas y asegurar la estabilidad en el trabajo es esencial, la protección judicial es efectiva, también es fundamental este principio para garantizar a los derechos de los trabajadores sean valorados.

2.1.13. Disolución de la Contratación colectiva

Según el honorable Congreso Nacional, define en el Código del Trabajo en el artículo 241 la suspensión temporal de los contratos colectivos se puede dar de la siguiente manera:

Incluir cláusulas que permitan la suspensión temporal del contrato de trabajo en casos excepcionales, como la falta de insumos o energía, o incluso huelgas parciales que afecten la producción, así mismo la suspensión del contrato solo sea viable en casos de fuerza mayor o causas ajenas a la voluntad del empleador, de esta manera se busca proteger al empleador de situaciones que escapen a su control y que podrían poner en riesgo la continuidad de la organización, la duración de la suspensión busca establecer un límite temporal máximo para la suspensión del contrato, evitando abusos por parte del empleador y garantiza que la medida sea realmente excepcional, tomando en consideración que durante la suspensión el trabajador deje de percibir su remuneración durante este tiempo, sin embargo, esta situación es compleja y requiere un análisis más profundo, ya que podría generar situaciones de vulnerabilidad para los trabajadores.

A esta frente opción interrumpir los contratos colectivos temporalmente en excepcionales circunstancias, complicado un asunto de estudio meticuloso, entre los intereses un meticuloso balance y en el empleador. Esto se debe a que es esencial instaurar procedimientos transparentes y claros para asegurar que esta medida se emplee correctamente y no se transforme por parte del empleador un maltrato. (Código del Trabajo, 2005)

2.1.14. Nulidad de Contratos Colectivos

En el sector público ecuatoriano, el contrato de nulidad se presenta como un tema complejo y delicado que impacta significativamente la gestión administrativa y la seguridad jurídica en la contratación pública. La normativa vigente, establecida, establece una serie de procedimientos y requisitos para asegurar la transparencia y legalidad en los procesos de contratación. Sin embargo, las disposiciones relativas a la nulidad de los contratos pueden generar incertidumbre y controversia, especialmente cuando se trata de identificar las causas y los efectos de la nulidad en relación con la validez de los contratos ya ejecutados y la responsabilidad de las partes involucradas. La interpretación y aplicación de estas normas pueden variar, lo que lleva a desafíos en la administración pública y afecta la confianza en los procesos de suscripción de contratos colectivos en el sector público en Ecuador.

La nulidad de los contratos colectivos en el sector público se encuentra regulada por el Código del Trabajo, y se dan cuando por diversas circunstancias que incumplen lo previsto en la norma. Esta nulidad puede ser total o parcial y tiene importantes implicaciones para los derechos de los trabajadores y la relación laboral en este ámbito, en la que se definen algunos motivos de nulidad, los mismos que se detallan a continuación:

1. Todo sindicato debe tener un representante legal, sin esta representación no existirá negociación entre trabajadores y empleador, por lo que toda decisión tomada causaría de manera inmediata la nulidad del contrato colectivo.
2. La norma establece procedimientos específicos para llegar a acuerdos en la negociación de contratos colectivos, el incumplimiento de cualquiera de los procedimientos causaría la nulidad del o los contratos.
3. Todo contrato debe contener cláusulas que se ciñan a la norma laboral y a los principios constitucionales, las disposiciones contrarias pueden dar lugar a la nulidad del contrato.
4. Si no existe voluntariedad tampoco puede existir negociación, es por ello que el solo hecho de existir coerción, engaño o incapacidad entre las partes para celebrar el contrato, estas pueden ser causa de nulidad, esto porque el trabajador no puede ser forzado a aceptar condiciones laborales ilegales, mínimas o inferiores a las establecidas en la norma.

Cada una de los puntos detallados con anterioridad son causales de nulidad de un contrato colectivo, que no es otra cosa que la pérdida de derechos y beneficios conseguidos por los

trabajadores al inicio del contrato, lo que implica que la necesidad de iniciar nuevas negociaciones frente a un contrato que cumpla con los requisitos legales.

2.1.15. Consecuencias de la Nulidad de Contratos Colectivos

La anulación de contratos colectivos, conlleva importantes consecuencias tanto para la administración pública de los empleadores, este fenómeno no solo repercute en la relación laboral entre patronos, sino que también pueden acarrear consecuencias sociales y legales de gran alcance.

Como se ha podido observar a lo largo de este trabajo, la nulidad de un contrato colectivo implica la pérdida inmediata de derechos adquiridos lo que genera un ambiente de incertidumbre y desconfianza entre los empleados, afectando su motivación y productividad, esto porque sin un contrato que cumpla lo previsto en la norma, los trabajadores se enfrentan a posibles abusos por parte de sus empleadores, por lo que la ausencia de un marco normativo claro impondría condiciones laborales desfavorables para el trabajador.

Los derechos de la indefinición y responsabilidad es un contrato colectivo puede provocar disputas jurídicas que perjudiquen en el trabajo tanto la estabilidad como la administración pública, se debe a que la anulación de un imponente contrato dicha a la administración pública obligaciones extras, la remuneración económica a los empleados afectados o la restitución de derechos, también una constante esto conlleva en la legislación laboral o la instauración incluso de nuevas reglas.

Es importante considerar las implicaciones sociales de la nulidad de contratos colectivos. Esta situación puede generar descontento social y movilizaciones por parte de los trabajadores, ya que la percepción de injusticia y la falta de protección laboral pueden llevar a protestas y a un aumento en la conflictividad laboral, afectando la cohesión social. Para la administración pública, la nulidad de contratos colectivos puede afectar su reputación y credibilidad ante la ciudadanía. La incapacidad para garantizar derechos laborales puede ser vista como un fracaso en la protección de los trabajadores, lo que puede tener consecuencias políticas y sociales, nos queda claro que la nulidad de contratos colectivos tiene efectos prácticos y legales profundos tanto para los trabajadores como para la administración pública. Es fundamental que se implementen mecanismos de protección y se promueva un marco normativo que garantice la estabilidad y los derechos laborales, evitando así las consecuencias negativas derivadas de la nulidad de estos contratos.

2.1.16. Mecanismos de Resolución de Conflictos Laborales

El ambiente laboral cotidiano, ineludibles, la forma en que se solucionen estos van a definir y gestionar la relación entre las partes involucradas.

De acuerdo con la Organización Mundial del Trabajo, el rendimiento efectivo de relaciones laborales de un sistema fuertemente vinculado a la calidad del sistema de gestión de conflictos y la naturaleza, a los servicios que proporciona. El rejuvenecimiento de estos proveedores de servicios, en algunos casos, así como, su reestructuración, son elementos cruciales de relaciones en un sistema laborales que busca solucionar problemas sin necesidad a la solución judicial de recurrir a la mediante de los tribunales (Trabajo, 2013, pág. 23)

Conflictos laborales es crucial resolver para tratar vinculadas disputas de contratos colectivos de anulación, hay diferentes técnicas que intentan solucionar estos conflictos de disponibles formas eficaces, que sobresalen entre la mediación y el arbitraje. No solo simplifican los procedimientos la interacción entre los participantes, así mismo fomentan soluciones sustentables y justas.

Disputas en el trabajo de la prevención especialmente a la anulación vinculadas de acuerdos colectivos, en la administración de un elemento crucial de las relaciones de trabajo, los términos contractuales de aplicación claros justos y exactos, a la promoción sumado de una empresarial cultura fundamentada, la negociación en equipo y en el diálogo constructivo en equipo, considerablemente puede reducir la posibilidad de conflictos, invertir para representantes sindicales de formación centrados de competencias en el fortalecimiento de negociación, tratar de forma, con el fin de detectar las discrepancia se propaguen de intereses a circunstancias complejas.

Si hay un lío con un contrato colectivo, lo primero que suelen hacer es intentar arreglarlo con un mediador o llevarlo a arbitraje. La mediación, caracterizada por su carácter voluntario y confidencial, facilita un espacio de diálogo estructurado en el que un tercero neutral, el mediador, coadyuva a las partes a encontrar soluciones consensuadas y duraderas. Por su parte, el arbitraje, si bien puede ser voluntario, implica un proceso más formal en el que un tercero imparcial, el árbitro, emite una decisión vinculante sobre la controversia. Ambas alternativas ofrecen ventajas significativas, como la celeridad en la resolución de conflictos,

la preservación de las relaciones laborales y la posibilidad de soluciones adaptadas a las particularidades de cada caso, fomentando así la continuidad de las actividades productivas.

El método de resolución de conflictos más apropiado para tratar la anulación de un acuerdo colectivo en la se basará del conflicto, las partes implicadas de las particularidades y existente en cada jurisdicción, en este contexto, es disponer en este contexto, regulatorio preciso y actualizado las relaciones en el trabajo que enorme y establezcan eficaces para la solución de conflictos y métodos ágiles.

Asimismo, es recomendable que las partes involucradas en una disputa de esta naturaleza se asesoren por profesionales del derecho laboral especializados en la materia, quienes podrán brindarles un asesoramiento integral y estratégico, garantizando así la defensa de sus intereses y la obtención de una resolución justa y equitativa.

2.1.17. Mediación laboral y efectos jurídicos

La mediación es un proceso en el cual un tercero neutral, conocido como mediador, facilita la comunicación entre las partes en conflicto con el objetivo de alcanzar un acuerdo mutuo.

Resulta este procedimiento especialmente beneficioso en la anulación de contratos colectivos, dado que brinda a los empleadores la posibilidad de manifestar sus inquietudes y de forma franca los requerimientos.

La mediación es un Sistema Alternativo de Resolución de Conflictos. Alternativo porque es extrajudicial o diferente a los canales legales o convencionales de resolución de disputas. La mediación es un intento de trabajar con el otro y no contra el otro, en busca de una vía pacífica y equitativa para afrontar los conflictos, en un entorno de crecimiento, de aceptación, de aprendizaje y de respeto mutuo. Consiste en un proceso voluntario, flexible y participativo de resolución pacífica de conflictos, en el que dos partes enfrentadas recurren voluntariamente a una tercera persona imparcial, el mediador, para llegar a un acuerdo satisfactorio. Este método promueve la búsqueda de soluciones que satisfagan las necesidades de las partes (Generalitat Valenciana, s/f)

Uno de los beneficios de la mediación es que es un proceso fácil y voluntario, lo que significa que las partes tienen el control sobre el resultado final. En cuanto, a, la mediación puede ser menos costosa y más rápida que el litigio, lo que la convierte en una opción atractiva para

resolver disensión laboral. Sin embargo, su éxito depende de la predisposición de ambas partes para colaborar y llegar a un acuerdo.

En su papel de solución alternativas conflictos la mediación, cultura de conservación, cooperación promueve entre los participantes implicados, lo que es crucial para las relaciones de trabajo a largo plazo, al enfocarse en la mediación, subyacentes al enfocarse, las posturas iniciales, facilita la identificación, la creación de soluciones innovadoras con las necesidades que cumplan todos los participantes, la confidencialidad intrínseca, igualmente al proceso de mediación un clima promueve confianza y seguridad, preminente manifestar sus inquietudes, represalias sin miedo, simplifica lo que a su vez, búsqueda sean mutuamente de acuerdos ventajosos, en este contexto, emerge como un recurso la mediación para la proactiva de administración de conflictos en el trabajo, así la resolución de conflictos laborales proactiva, espacios laborales equitativa y justa

2.1.18. Arbitraje

El arbitraje es una alternativa eficiente para la resolución de conflictos en la que se permite a las partes resolver las controversias existentes ante un tercero que actúa de manera imparcial cuya decisión es de carácter vinculante para los intervinientes o quienes optan por esta elección, de esta manera facilita las soluciones de manera rápida y de acuerdo a las necesidades

El arbitraje es un procedimiento por el cual se somete una controversia, por acuerdo de las partes, a un árbitro o a un tribunal de varios árbitros que dicta una decisión sobre la controversia que es obligatoria para las partes. Al escoger el arbitraje, las partes optan por un procedimiento privado de solución de controversias en lugar de acudir ante los tribunales (WIPO, s/f)

Es un proceso en el cual un árbitro o un panel de árbitros toma una decisión vinculante sobre la disputa. Este mecanismo es más formal que la mediación y se asemeja a un juicio, aunque suele ser más rápido y menos costoso que el sistema judicial tradicional. En el contexto de la nulidad de contratos colectivos, el arbitraje puede ser una solución efectiva cuando las partes no logran llegar a un acuerdo mediante la mediación.

Entonces podemos definir que el arbitraje es un medio alternativo de conflictos que permite que un experto en el área laboral escuche a las partes y emita un fallo, es decir que a diferencia de la mediación el conflicto termina con la decisión de un tercero imparcial.

Proporcionan opciones útiles para solucionar disputas vinculadas a la anulación de contratos colectivos, tanto la mediación como el arbitraje, de cualquier de estos dos procedimientos, la elección del mecanismo, se basará en la naturaleza del conflicto de las partes para encontrar una resolución.

2.2. Marco Legal

2.2.1. Constitución de la República del Ecuador

Con la divulgación del primer Código de Trabajo en 1938 el mismo que marcó un hecho histórico y recogió lo más importante relacionado en legislación laboral producto de la revolución juliana y post juliana en temas como prevención de accidentes, regularización de la duración máxima de la jornada de trabajo, el trabajo de menores de edad y de mujeres, el descanso obligatorio, seguridad maternal; bajo estos beneficios se buscaba proclamar los derechos sociales y laborales relacionados con los contratos colectivos en una normativa que sirvan de guía y sean respetadas por las partes. Sin embargo, no fueron consolidados hasta que se promulgo la Constitución de la Republica del Ecuador del 2008, en la que se manifiesta que se pueden ejercer los derechos y gozar de los beneficios sociales alcanzados por los trabajadores de manera individual o colectiva, además se dan las pautas o guías en el marco de la constitución para la regulación de los contratos colectivos ante las autoridades encargadas de regular este proceso.

A partir de la nueva promulgación de la Constitución del 2008, la firma de contratos colectivos en el sector público aumento en los que se incluyeron múltiples beneficios para los trabajadores de este sector. Además, se han emitido acuerdos ministeriales que han buscado regular los contratos colectivos para que vayan adaptándose de acuerdo de las necesidades de la época buscando la protección de los trabajadores como también la necesidad de sistematizar el gasto público.

La Constitución del Ecuador emitida el 2008, y que aún se encuentra vigente tiene el firme objetivo de salvaguardar los derechos fundamentales de las y los ciudadanos, con el afán de hacer prevalecer los intereses individuales y colectivos entorno a un convivir armónico;

proteger y hacer respetar los derechos y garantías de la normativa constitucional es el punto central de un estado de derecho y justicia.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

El estado ecuatoriano reconoce todas las formas de trabajo, misma que deben respetar las minimas condiciones en las que se respeten los derechos de los trabajadores.

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

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores

Uno de los principios fundamentales que sustentan el derecho al trabajo es la garantía de la libertad de organización. Este principio reconoce el derecho de las personas trabajadoras a constituir sindicatos, gremios, asociaciones u otras formas de organización sin necesidad de autorización previa, así como a afiliarse o desafiliarse libremente a estas. Del mismo modo, se extiende esta garantía a los empleadores, permitiéndoles también organizarse conforme a sus intereses. Este reconocimiento no solo fortalece la autonomía colectiva, sino que también constituye un pilar esencial para el ejercicio efectivo de la negociación colectiva y la defensa de los derechos laborales.

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

Dentro de los principios del derecho al trabajo se encuentran la libertad de organización, esto es el poder formar organizaciones y sindicatos en las que los trabajadores puedan asociarse de manera libre y voluntaria, así mismo se garantiza la contratación colectiva.

Art. 44.- Prohibiciones al empleador.

(...)

j) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores (Congreso Nacional del Ecuador, 2005, pág. 23)

El artículo 44 es taxativo en cuanto a que el empleador no puede ni debe intervenir ante este derecho libre de organización es decir, debe respetar la libertad sindical, permitiéndoles su autonomía de organización, de expresión y reconocer que los trabajadores al agruparse

buscan tener una voz colectiva que debe ser respetada por el empleador y sociedad debido a que buscan un equilibrio tanto en salarios, condiciones de trabajo o abusos en relación a despidos no justificados, de esta manera se garantiza que los trabajadores se sientan motivados, valorados y que las normas sean respetadas por las partes.

2.2.2. Convención Americana de Derechos Humanos

Denominado comúnmente como el Pacto de San José por el lugar de su ratificación, en 1969 se creó una convención que rige sobre el continente americano, la cual fue declarada para reiterar la DUDH sobre la libertad del ser humano, y la libertad de miseria y temor.

Dentro de la Convención se observan los siguientes artículos:

Artículo 16.- Libertad de asociación.-

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole.

La libertad de asociación no es otra cosa que el derecho que posee todo ciudadano para organizarse de manera pacífica con una u otras personas, o simplemente integrarse a una organización ya existente, con el fin de trabajar en favor de los mismos intereses en beneficio de sus derechos.

2.2.3. Protocolo adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador"

Aprobado el 17 de noviembre de 1988 y reformado en 1999 es una normativa que establece las obligaciones para el cumplimiento de los derechos económicos, sociales, culturales de la sociedad, este protocolo indica claramente que el derecho al trabajo significa gozar de condiciones justas, equitativas y satisfactorias en todo trabajo o empleo, que a cambio otorguen una remuneración justa que permita una vida digna para el trabajador y su familia; esto a través de un salario equitativo e igual

Artículo 6.- Derecho al Trabajo.-

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada

atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

Tal como indican los artículos anteriores el trabajo es un derecho que permite tener una vida digna, derecho garantizado por los estados abscritos a ella, que desarrollen proyectos, ejecuten y fortalezcan programas que efectivicen este derecho.

2.2.4. Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada el 10 de diciembre de 1948, tiene como finalidad que todas las naciones suscritas promuevan y establezcan derechos a favor del ser humano, de las sociedades sin importar su sexo, raza, religión, género y/o alguna condición específica de los mismos, brindándoles dignidad que sean protegidos y respetados, por tal motivo se realiza énfasis en los artículos que se detallan a continuación:

Artículo 22.- Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

En base al artículo anterior se manifiesta y hace énfasis que la seguridad social es una responsabilidad colectiva donde los Estados miembros reconocen que no puede ser analizado como un privilegio individual, sino que es un derecho fundamental del que debe gozar todo ser humano por ser parte de la sociedad, y que la aplicación de este derecho se aplica de manera diferente en cada país porque debe adecuarse y adaptarse a las realidades de cada uno de ellos y que se pueda garantizar la educación, vivienda, salud o cada servicio que brinden una vida digna esencial para la convivencia

Artículo 25.1.- 1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

Este artículo nos da un enfoque más amplio y preciso de la dignidad con la que deben vivir las personas en la sociedad, es decir nos da las pautas necesarias para que las personas puedan prosperar asegurando que tengan el acceso a los recursos básicos tales como alimentación, vivienda, estudio, salud abarcando las necesidades esenciales que debe cubrir el Estado. También hace énfasis a que se debe contar con protección contra múltiples

vulnerabilidades a las que se encuentran expuestos tales como enfermedad, desempleo, invalidez, vejez o viudez.

2.2.5. Pacto de San José

Creada el 22 de noviembre de 1969 en Costa Rica, su fin primordial es que a través de su norma se logre la consolidación de los derechos y libertades, ratificando así lo pactado en la Declaración de los Derechos Humanos, nuestro país es uno de los estados adscritos y sujetos a la Convención Americana.

Artículo 16. Libertad de Asociación

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.

Este artículo establece lo fundamental que es la libertad para organizarse y poder desenvolverse colectivamente, es decir describe que toda persona tiene el derecho de poder unirse con otros con el fin de formar agrupaciones u organizaciones que permitan expresar o comunicar sus intereses de manera organizada que pueden ir desde lo ideológico a lo político, económico, religioso, deportivo, cultural con el fin de poder alcanzar objetivos comunes que les permita desempeñarse o desenvolverse de manera pública y ejercer sus derechos de manera organizada.

2.2.6. Código de trabajo

El Código del Trabajo del Ecuador es el compendio de varias normas laborales han sido reformadas a lo largo de la vida republicana, el primer código fue promulgado 1903, aquí se reguló las horas y los días de trabajo en el sector industrial y comercial, ya en 1906 se estableció el descanso los domingos, los recargos por horas extras y el preaviso de despido, así como la ley de desahucio del trabajo, donde se establecía el despido, indemnizaciones y sanciones por incumplimiento. .

En 2005 se creó el Código del Trabajo actual y cuya última reforma se dio en el año 2001, este código del Trabajo indica las modalidades y sus condiciones de trabajo.

Art. 187.- Garantías para dirigentes sindicales.- El despido intempestivo de la trabajadora o el trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores será considerado ineficaz. En este caso, el despido no impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período establecido.

Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.

Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código.

Este artículo indica las garantías de los trabajadores miembros de una directiva, frente al despido intempestivo, si esto ocurre el trabajador a pesar de haber salido de la empresa continua ejerciendo el cargo en la organización.

Art. 442.- Personería jurídica de las asociaciones profesionales o sindicatos.- Las asociaciones profesionales o sindicatos gozan de personería jurídica por el hecho de constituirse conforme a la ley y constar en el registro que al efecto llevará la Dirección Regional del Trabajo. Se probará la existencia de la asociación profesional o sindicato mediante certificado que extienda dicha dependencia.

Con todo, si una asociación profesional o sindicato debidamente constituido ha realizado actos jurídicos antes de su inscripción en el registro y luego de la remisión de los documentos de que trata el artículo siguiente, el efecto de la inscripción se retrotrae a la fecha de la celebración de dichos actos jurídicos.

Art. 443.- Requisitos para la constitución de asociaciones profesionales o sindicatos.- Para los efectos contemplados en el artículo anterior los fundadores, en número no menor de treinta al tratarse de trabajadores, o de tres al tratarse de empleadores, deben remitir al Ministerio de Trabajo y Empleo, en papel simple, los siguientes documentos:

1. Copia del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes. Los que no supieren firmar dejarán impresa la huella digital;
2. Dos copias del acta determinada en el ordinal anterior, autenticadas por el secretario de la directiva provisional;
3. Tres ejemplares de los estatutos del sindicato o asociación profesional, autenticados asimismo por el secretario de la directiva provisional, con determinación de las sesiones en que se los haya discutido y aprobado;
4. Nómina de la directiva provisional, por duplicado, con indicación de la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro del trabajo y domicilio de cada uno de ellos; y,
5. Nómina de todos los que se hubieren incorporado al sindicato, asociación profesional o comité de empresa, con posterioridad a la asamblea general reunida para constituirlos, con especificación del lugar de su residencia, la profesión, oficio o especialidad y el lugar de trabajo de los integrantes.

Los artículos anteriores detallan la forma y requisitos para la creación de la personería jurídica de la organización, mismas que habilitan la legalidad de la misma, sin uno de estos requisitos no se podría ejercer ningún tipo de acuerdo entre las partes.

2.2.7. Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2024-080

Creado el 12 junio del 2024, este acuerdo expidió el Reglamento para la Presentación, Negociación y Suscripción de Contratos Colectivos de Trabajo y Actas Transaccionales en el Sector Privado y en el Sector Público.

Artículo 8. De la conclusión de las negociaciones. Al finalizar las negociaciones; si las partes han llegado a un acuerdo total sobre los puntos del proyecto de Contrato Colectivo o su revisión, remitirán el documento por triplicado al Director Regional del Trabajo y Servicio Público de su jurisdicción, para la suscripción.

Para los casos en que se haya negociado con la intervención del Centro de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo, el Mediador Laboral remitirá en el término de (24) veinte y cuatro horas, contados a partir de la fecha de aprobación del texto del proyecto de Contrato Colectivo o su revisión a la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público.

Para las Instituciones y Entidades del Estado, Organismos Autónomos Descentralizados, Empresas Públicas (EP) y demás instituciones señaladas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador previa a la suscripción del Contrato Colectiva deberán contar con dictamen presupuestario acorde a lo establecido en el artículo 9 del presente Acuerdo Ministerial.

Este artículo 8 del Acuerdo Ministerial establece el proceso que debe observarse una vez concluida las negociaciones colectivas entre empleadores y trabajadores en el Ecuador. Esta norma determina las formalidades necesarias para proceder con la suscripción del contrato colectivo, ya sea se trate de un nuevo acuerdo o de la revisión de uno existente. Su objetivo es garantizar que los acuerdos alcanzados se formalicen ante la autoridad administrativa competente, asegurando así certeza jurídica para las partes involucradas y para el Estado.

De la misma manera, la disposición prevé un procedimiento específico en los casos en que la negociación haya contado con la intervención del Centro de Mediación Laboral, fijando un plazo de manera urgente para que el mediador remita el texto aprobado a la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público.

Artículo 9. Del dictamen del Ministerio de Economía y Finanzas. Exclusivamente, para el caso de las en las Instituciones y entidades del Estado, Organismos Autónomos Descentralizados,

Empresas Públicas (EP) y demás instituciones señaladas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador; o, las del sector privado con finalidad social o pública y en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, dentro del término de (48) cuarenta y ocho horas de recibido el texto definitivo del Contrato Colectivo, remitido por cualquiera de las partes; o, previo a dictarse el fallo, conjuntamente con los cuadros valorativos, el Director Regional del Trabajo y Servicio Público, remitirá la documentación al Ministerio de Economía y Finanzas para que emita el dictamen correspondiente dentro del término de quince días, conforme a su facultad otorgada por el numeral 17 del artículo 74 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas. Se tendrá como inexistente y no surtirá ningún efecto legal el Contrato Colectivo que no cuente con el dictamen presupuestario emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas.

El dictamen del Ministerio de Economía y Finanzas en el art. 9, establece la obligatoriedad para la validez de los contratos colectivos suscritos por entidades del sector público o aquellas con participación mayoritaria de recursos públicos. Una vez recibido el texto definitivo del contrato, el Director Regional del Trabajo y Servicios Públicos debe remitir la documentación a dicha cartera de Estado en un plazo de 48 horas. El Ministerio, a su vez, cuenta con 15 días para emitir el dictamen conforme a sus competencias legales. La norma advierte que cualquier contrato colectivo que no cuente con este dictamen será considerado inexistente y no surtirá efectos legales, constituyéndose así en un mecanismo de control fiscal obligatorio.

Artículo 10. De la suscripción del contrato colectivo. Dentro del término de (48) cuarenta y ocho horas de recibido el texto definitivo del proyecto de Contrato Colectivo o su revisión, incluyendo el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas, en el caso previsto en el artículo anterior, el Director Regional del Trabajo y Servicio Público, convocará a los representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora, quienes concurrirán con sus respectivos nombramientos y en forma inmediata y sin ningún otro trámite, previa lectura y aprobación del proyecto del Contrato Colectivo o su revisión, las partes procederán a suscribirlo por triplicado en unidad de acto con el Director Regional del Trabajo y Servicio Público y Secretario Regional, quien lo certificará, entregando una copia auténtica a cada una de las partes y la restante se archivará en la Dirección Regional adjuntándose los documentos habilitantes respectivos.

El artículo 10 regula el procedimiento para la suscripción del contrato colectivo, una vez que se cuenta con el texto definitivo y, cuando corresponda, con el dictamen favorable del Ministerio de Economía y Finanzas. Establece que, en un plazo de 48 horas, el director regional del Trabajo y Servicio Público deberá convocar a las partes negociadoras para proceder, sin más trámites, a la firma del contrato. La suscripción se realiza en unidad de acto, por triplicado, con la presencia del Director Regional y el Secretario Regional, quien certificará el acto. Una copia se entrega a cada parte y la tercera se archiva junto con los

documentos habilitantes. Esta norma garantiza celeridad, formalidad y seguridad jurídica en la conclusión del proceso de negociación.

2.3. Marco Conceptual

En torno a la nulidad de los contratos de carácter colectivo dentro del sector público en el Ecuador, según el Marco del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-080, representa de cierta forma una problemática, la cual aborda a los principios fundamentales del derecho en el campo laboral, como lo son en este caso, el de progresividad y el de seguridad jurídica; por ende comprender este tipo de cuestiones requiere tener una base de manera conceptual estructurada, que faculte el poder analizar la relación existente entre el marco actual normativo, las implicaciones jurídicas derivadas y por consiguiente los actores involucrados. Por su parte se detallarán a continuación los principales conceptos que dan soporte a la investigación:

1. **Derechos Laborales:** Este se basa en una serie de principios los cuales resultan fundamentales para poder dar garantía de los derechos y las responsabilidades en torno a las relaciones del ambiente laboral entre el empleador y trabajador (UNIR, 2024).
2. **Empleador:** Es aquella persona física, ya sea esta una persona o individuo que necesita del trabajo del otro, por su parte cabe recalcar que también al empleador se lo considera como una persona jurídica, la cual o puede ser una empresa, organización o corporación sin tener fines lucrativos (Concepto, 2021).
3. **Trabajador:** Es aquella persona que realiza una labor socialmente de utilidad, por ende, este puede como no cumplir responsabilidades que parten de la obligación contractual, misma que parte de voluntad ante el empleador debido a que se somete a las necesidades y disposiciones de una institución pública (Diccionario Jurídico Panhispánico, 2025).
4. **Sector Público:** Consiste en el conjunto de organismos administrativos a través de los cuales el estado efectiviza su cumplimiento o bien hace cumplir los diversos paradigmas políticos y voluntades positivizadas de manera expresa por medio de las normativas (Ministerio de Trabajo, 2024, pág. 1).
5. **Contratos Colectivos:** Es un pacto o convenio que se celebra entre el empleador y en este caso los trabajadores, por ende, su finalidad nace para mejorar las condiciones del trabajo correspondientes a una empresa, sector u organización (Corte Nacional de Justicia, 2023, pág. 1)

- 6. Pacta Sunt Servanda:** Es un principio que consiste en que los pactos deben de cumplirse en los términos que se acordaron, es decir es la obligación que tienen las partes para dar seguimiento a lo que se ha dispuesto mediante los contratos o tratados en los que se encuentren vinculados (Conceptos Jurídicos, 2022)
- 7. Nulidad:** Es una cualidad que se focaliza en la carencia de valor y por ende sin fuerza que genere coerción o cause efecto, en cuanto a lo referente a las nulidades contractuales, estas se pueden ejecutar ya sea en parte o en su totalidad, lo cual como bien se manifestaba se debe a la existencia de una imperfección y por su defecto impide de cierta manera al acto surtir efectos (Corte Nacional de Justicia, 2023, pág. 1).
- 8. Acuerdo Ministerial:** Es un instrumento o herramienta que da la facultad a las autoridades concernientes a la administración pública de emitir actos de carácter administrativo o normativos de manera general, los cuales para su total efectividad deben de ser regulados por el Registro Oficial (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2019, pág. 9).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño y Tipo de Investigación

3.1.1. Diseño de la Investigación

El presente trabajo investigativo, titulado como “Nulidad de Contratos Colectivos en el Sector Público en el Ámbito del Acuerdo Ministerial MDT-2024-080”, acopla un enfoque cualitativo, mismo que faculta el poder explorar fenómenos sociales desde su origen natural, fomentando así el poder de priorizar interpretaciones de conceptos y experiencias de los principales actores inmiscuidos; por su parte resulta necesario poder analizar las consecuencias jurídicas del Acuerdo Ministerial, concentrándose de esta manera en la correlación entre las diversas normativas legales, acciones institucionales aplicadas e incluso vulneraciones a los derechos laborales.

Según Stake (2010), señala que la investigación cualitativa agiliza la construcción de ideas o conocimientos por medio de opiniones y datos empíricos, mismos que resultan necesarios para comprender y explorar casos puntuales de nulidades contractuales, revisión documental de resoluciones administrativas, fallos judiciales y enfoques mediante entrevistas a personas inmersas en este campo, ya sean jueces, abogados e incluso trabajadores.

Por su parte cabe recalcar que este enfoque empleado, como lo señala Morse (2015), permite un análisis crítico e interpretativo entre las disposiciones del Acuerdo MDT-2024-080 y el principio a la seguridad jurídica al incorporar cosmovisiones jurisprudenciales, normativas y socio-laborales por medio de técnicas como el fichaje normativo y bibliográfico, la entrevista de manera estructurada, los cuales tienen como fin comprender más allá del marco jurídico, es decir inmiscuirse en diversas dinámicas en base al poder institucional, las cuales afectan en la declaratoria de nulidad, por consiguiente esta metodología permite interactuar entre fuentes primarias, en las que se incorpora el marco normativo y la secundaria en la que se agregan informes y doctrinas, agregando así, una visión del problema y su incidencia en el campo laboral con respecto a la estabilidad laboral

3.1.2. Tipos de Investigación

El tipo de investigación manejado, valga la redundancia es de tipo exploratoria y descriptiva, acoplada mediante un enfoque cualitativo, lo cual es idóneo cuando el objeto plasmado dentro de este estudio “la nulidad de contratos colectivos en el sector público en base al Acuerdo MDT-2024-080”, el cual carece de antecedentes analíticos en el contexto jurídico, requiriendo una cercanía inicial que estableces claramente variables claves y sistematice las interrelaciones, por su parte este tipo de investigación faculta el poder examinar las causas, es decir los vacíos normativos, conflictos entre principios, etc., los cuales sostienen la declaratoria de nulidad, y por otra parte en cuanto a lo descriptivo, clasifica los efectos de derechos laborales, gestión pública y por ende la seguridad jurídica y las demás resoluciones y jurisprudencias de relevancia. En definitiva, este tipo de investigación acopla fenómenos emergentes, y por su puesto poco teorizados, como la tensión entre las garantías laborales y el acuerdo laboral estudiado, estableciendo así un referente para posteriores análisis de comparación.

3.2. Recolección de la Información

La investigación como tal empleará tres técnicas cualitativas que permiten recolectar datos, entre estas, están las “entrevistas de manera estructurada” dirigidas hacia jueces de lo laboral, abogados en experticia de la materia y funcionarios públicos; se realizaran análisis documentales de resoluciones y sentencias acerca de la nulidad contractual; y revisión normativa del marco jurídico de aplicabilidad, lo cual tanto Taylor y Bogdán (2025), permite contrastar diversas perspectivas teóricas mediante prácticas aplicadas a la realidad por medio de esta trilogía, asegurando así una comprensión integral de lo estudiado en el contexto social-jurídico.

Población

Esta investigación tiene como población a actores que se encuentran inmersos en la cuestión de nulidades contractuales colectivos del sector público, como Jueces de la Unidad Judicial de Santa Elena, mismos que varían debido a que algunos son multicompetentes y existe un aproximado de (3) , mismos que debido a su inquisición en el área laboral se los califica como informantes claves, por otra parte están los abogados activos dentro del territorio ecuatoriano, mismos que según datos del INEC, dan un total de (110.000), por otra parte sin dejar de lado su gran importancia también esta población, se compone de la Constitución de

la República del Ecuador (1), el Código del Trabajo (1) y por último pero no menos importante el Acuerdo Ministerial MDT-2024-080 (1), conformando así un total de (116,000).

TABLA 1. POBLACIÓN

DESCRIPCION	N
Juez Multicompetente de la Unidad Judicial de Santa Elena	3
Abogados del Ecuador	110.000
Constitución de la República del Ecuador	1
Código de Trabajo	1
Acuerdo Ministerial MDT-2024-080	1
TOTAL	116.000

Elaborado por: Chavez Jimmy Y Tumbaco Ahilys

Muestra

Para la muestra se optó por un muestreo no probabilístico por conveniencia según lo destaca Hernández Sampieri (2018), bajo esta premisa, se destacan diversos paradigmas que permitirán analizar las nulidades contractuales desde una visión jurídica, normada y practicada, por lo consiguiente esta muestra se conforma por Juez Multicompetente de la Unidad Judicial de Santa Elena (2), debido a su amplia experiencia en el campo laboral, Abogados Especializados en Derecho Laboral (3), debido a su arraigo en la rama laboral, y por otra parte como instrumentos normativos, Constitución de la República del Ecuador (1), Código de Trabajo (1) y por finalmente Acuerdo Ministerial MDT-2024-080 (1), dando como total (8) unidades como fuente de análisis en su totalidad, lo cual según el autor antes mencionado en este inciso permitirá contrastar mediante aportes personales y normativos un profundo estudio.

TABLA 2. MUESTRA

DESCRIPCION	N
Juez Multicompetente de la Unidad Judicial de Santa Elena	2
Abogados del Ecuador	3
Constitución de la Republica del Ecuador	1
Código de Trabajo	1
Acuerdo Ministerial MDT-2024-080	1
TOTAL	8

Elaborado por: Chavez Jimmy Y Tumbaco Ahilys

Métodos, Técnicas e Instrumentos de Investigación

Métodos de la Investigación

Los métodos empleados para esta investigación en cuanto a los contratos colectivos concernientes al sector público de Ecuador, exigen un acoplamiento metodológico que incorpora perspectivas analíticas, empíricas y normativas, mismas que se integran de manera estructura mediante un método analítico, inductivo y exegetico, los cuales servirán como herramientas que permitirán alcanzar la profundidad de este fenómeno jurídico, aportando así un abordaje completo que integra un análisis normativo y por supuesto llevado de la mano con la realidad practica del problema.

Método Analítico:

Este método se ha escogido debido a su capacidad para lograr examinar y descomponer los diversos elementos que desemboca el Acuerdo MDT-2024-080, y su influencia en lo contractual colectivo, por su parte ese método no queda aquí, sino que ayudara a analizar las disposiciones del Acuerdo antes mencionado, contrastándolas así con las diversas garantías laborales enmarcadas en la CRE y el Código de Trabajo; esto a su vez facultara el poder encontrar las posibles contradicciones jurídicas y los efectos que esta provoca en los derechos de los trabajadores y por consecuente ayudara a lograr conclusiones solidas en base a la aplicación legalista del área laboral.

Método Inductivo:

Este tipo de método se aplicará con el fin de poder estudiar casos puntuales de nulidad sobre contratos colectivos en entidades públicas como el caso de CNEL – EP, por medio de resoluciones administrativas o sentencias, entrevistas con los principales involucrados, lo cual ayudará a poder conseguir argumentos jurídicos y conocer las consecuencias debido a las prácticas de estas disposiciones, lo cual por esta razón este enfoque permita conocer cómo se ejecuta esta problemática.

Método Exegetico:

EL método como tal se empleará con el fin de realizar una mejor interpretación en base al rigor normativo acoplado en esta investigación lo cual incluye a la Constitución de la República del Ecuador en conjunto con sus principios constitucionales, el Código de Trabajo y el Acuerdo MDT-2024-080, lo cual no solo se limitara a las disposiciones, sino que entrará

en su contexto, desarrollo jurisprudencial y finalidad, mismos que permitirán evaluar, si las resoluciones que abarcan el tema de la nulidad se acoplan a la esencia protectora del área laboral.

Técnicas e Instrumentos de Investigación

Técnicas de Investigación

Para poder recolectar la información referente a la nulidad de contratos colectivos, se usarán dos técnicas principales, entre estas el análisis documental el cual permitirá poder comprender mediante el análisis de leyes, resoluciones o sentencias, contratos y por supuesto entrevistas de manera estructuradas con abogados en experticia en la rama laboral y trabajadores que de alguna manera han resultado afectados, lo cual servirá de gran apoyo ya que se logrará en base a su experiencia directa en el campo una mayor profundidad del tema.

Instrumentos de Investigación

Como herramientas o instrumentos de esta investigación se usarán fichas bibliográficas, mismas que permitirán organizar la información de diversos libros, normativas vigentes, etc, por otra parte se empleará el uso de una guía de entrevista de forma estructurada, para los actores involucrados den sus puntos de vista de manera sencilla en base a la entrevista, lo cual generará que no se pierda el enfoque, ya que se comparten sus experiencias y por su defecto se tendrá una información de manera completa y ordenada.

3.3. Tratamiento de la Información

En cuanto al tratamiento de la Información se organizará los datos incorporando minuciosamente los diferentes aportes legales y personales mediante las entrevistas, por su parte, se comparará la información para poder verificar las diferencias, coincidencias y por ende para finalizar se unificará la teoría con lo que se hace en la práctica, con el objeto de poder sacar conclusiones efectivas sobre el problema de la nulidad de contratos.

3.4. Operacionalización de Variables

Título	Variables	Conceptualizaciones	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento o Técnica
NULIDAD DE CONTRATOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO EN EL ÁMBITO DEL ACUERDO MINISTERIAL NRO. MDT-2024-080	Variable Dependiente: Nulidad de Contratos Colectivos en el Sector Público	Consiste en la anulación legal de las relaciones contractuales de las entidades públicas y los empleados del mismo sector, por su parte esta nulidad inhabilita los derechos y beneficios acordados, incidiendo así a ambas partes lo cual por su defecto atenta directamente contra la seguridad jurídica y laboral del trabajador.	Afectación a Derechos laborales Adquiridos	Cláusulas Contractuales Anuladas	¿Qué beneficios laborales establecidos en contratos colectivos han sido objeto de nulidad con mayor frecuencia? ¿Considera que dichas nulidades vulneran el principio de irrenunciabilidad de derechos previsto en el Código de Trabajo?	Entrevista dirigida a Juez Multicompetente de la Unidad Judicial de Santa Elena (Materia laboral)
			Inseguridad Jurídica	Falta de Fundamentación Técnica en Nulidades	Si hablamos de contratos colectivos, ¿Existen antecedentes de nulidades declaradas sin evaluación jurídica integral? ¿Qué medidas de defensa han planteado los trabajadores frente a decisiones arbitrarias?	Entrevista dirigida a Abogado especialista en área laboral.
			Desequilibrio en la Negociación Colectiva	Limitaciones a la Autonomía Sindical	¿Cree usted que el Acuerdo MDT-2024-080 ha restringido la capacidad de negociación colectiva y a la autonomía sindical?	Entrevista dirigida a abogado especialista en derecho laboral
			Escala Judicial de Conflictos	Litigios Generados por la Nulidad Contractual	¿Podría compartir como ha sido su experiencia profesional en la tramitación o análisis de casos de nulidad de contratos colectivos, y	Entrevista dirigida a abogado especialista en derecho laboral

					de que manera considera que estos procesos han influido en la garantía efectiva del derecho al trabajo de los trabajadores?	
	Variable Independiente: Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-080	Se basa en un tipo de normativa emitida por el Ministerio del Trabajo la cual regula la forma de negociación y firmas concernientes a los contratos colectivos concernientes al sector público, por su parte este establece requisitos, procedimientos y límites para las instituciones EP del estado.	Compatibilidad Constitucional	Concordancia con Derechos Laborales Fundamentales	¿Considera que el Acuerdo MDT-2024-080 vulnera el derecho constitucional a la negociación colectiva establecida en el artículo 326 numeral 7? ¿Es jurídicamente aceptable que el Acuerdo Ministerial NRO. MDT-2024-080 permita la nulidad de contratos sin comprensión, pese al principio de irrenunciabilidad de derechos?	Entrevista dirigida a Juez Multicompetente de la Unidad Judicial de Santa Elena (Materia laboral)
			Exceso de Formalismo Normativo	Barreras Procedimentales en la Validación Contractual	Desde su experiencia, ¿Cree que los requisitos y plazos que impone el Acuerdo Ministerial MDT-2024-080son viables o entorpecen la suscripción de contratos colectivos?	Entrevista dirigida a abogado especialista en Derecho Laboral
			Ambigüedad Normativa	Indeterminación en las Causales de Nulidad	¿Considera que el Acuerdo especifica claramente las causales que justifican la nulidad, o deja margen para decisiones arbitrarias?	Entrevista dirigida a Juez Multicompetente de la Unidad Judicial de Santa Elena (Materia laboral)
			Limitación de la Libertad Sindical	Restricciones Impuestas a los gremios Laborales	¿Cree que el Acuerdo Ministerial MDT-2024-080impone condiciones que limitan el accionar	Entrevista dirigida a abogado especialista en Derecho Laboral

					de los sindicatos en el sector público? ¿Desde su experticia profesional, que restricciones han debilitado la capacidad de negociación de los trabajadores?	
			Justificación Económica de la Normativa	Evaluación del Impacto Fiscal Real	¿Considera usted que los efectos sociales y laborales negativos generados por el Acuerdo MDT-2024-080 están realmente justificados por una necesidad de ahorro fiscal en el sector público?	Entrevista dirigida a Juez Multicompetente de la Unidad Judicial de Santa Elena (Materia laboral)

Elaborado por: Chavez Jimmy Y Tumbaco Ahilys

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

4.1.1. Análisis de Entrevista dirigida al Juez Multicompetente de la Unidad Judicial de Santa Elena. (Materia laboral)

Nombre del Entrevistado: Freducilinda Páez Vélez

Fecha de Entrevista: Lunes 26 de Mayo de 2025

Lugar de la Entrevista: Se realizó vía presencial por medio de ficha de entrevista, en Consejo de la Judicatura de Santa Elena.

Pregunta #1. ¿Qué beneficios laborales establecidos en contratos colectivos han sido objeto de nulidad con mayor frecuencia?

Es la entrevista dirigida al juez de la unidad judicial de Santa Elena se manifestó que no se evidencia una práctica constante en cuanto a la anualidad de beneficios laborales de manera específica dentro de los contratos colectivos sino que más bien lo que frecuentemente se puede observar en sede judiciales son el tema de reclamaciones por parte de los trabajadores respecto a los beneficios que según ellos nacen de la formación del contrato colectivo siendo este el papel del juez verificar si en este caso el trabajador tiene derechos a beneficios de acuerdo con su régimen laboral lo cual se establece en el código de trabajo la ley de servicio público y sin el caso al momento de su vinculación el contrato colectivo estaba vigente la atención judicial se centra netamente en la legalidad del reclamo y no en torno a la anualidad del contrato como tal.

En los casos más recientes como el de los trabajadores de CNL-EP, no se discutió algún tipo de en realidad directa del contrato colectivo, sino que más bien el derecho de algunos trabajadores a poder beneficiarse de este en función de si realmente estaban legalmente incluidos como parte del grupo de amparo por dicho contrato incluso cuando ocurrieron reclamos de pagos retroactivos por millones de dólares, la cuestión giró en torno a la

aplicabilidad del contrato colectivo y no a un tipo de nulidad, por lo tanto, se puede concluir que la nulidad no se ha convertido en una especie de figura aplicada de manera recurrente sobre los beneficios específicos, sino que en cuanto a los casos se giran en torno a la cuestión del alcance y la ejecución de los contratos colectivos que tienen vigencia.

La jueza dio a entender que no existen unidades de manera frecuente sobre los beneficios específicos de los contratos colectivos sino que más bien los reclamos por la aplicación de estos beneficios dependiendo del tipo de régimen laboral del trabajador en su experiencia enfatizó que es lo que se analiza judicialmente si el trabajador está bajo el código de trabajo y sí en este caso el contrato está vigente al momento de la desvinculación y si se tenía derecho a dicho beneficios por ende haciendo existe una práctica de dualidades sino que una revisión del alcance legal de los contratos de manera colectiva en los diversos contextos específicos.

Pregunta #2. ¿Considera que dichas nulidades vulneran el principio de irrenunciabilidad de derechos u otros principios previstos en la Ley o en la Constitución?

Considero que encuentro las declaratorias de eficiencia e ineficacia de los contratos colectivos debido a la falta de dictamen presupuestario no se constituye como una vulneración hacia el principio de y renuncia a vida de derechos a su juicio no niega el derecho del trabajador sino que de cierta forma se requiere cumplimiento de los requisitos legales los cuales están establecidos, para que ellos contratos de cierta manera puedan tener efectos jurídicos válidos este criterio se sostiene en que el principio de seguridad jurídica el cual se conserva en el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador exige la existencia de normas claras y de su aplicación por autoridades competentes lo cual en consecuencia en torno al incumplimiento de requisitos formales como por ejemplo el dictamen del Ministerio de Finanzas, el cual no implica renuncia a un derecho sino más bien un impedimento legal para poder ejecutarlo.

Insisto en que la irrenunciabilidad no se vea afectada, puesto que, si en este caso se cumplen los requisitos el derecho de alguna manera puede verse reclamado nuevamente, además se recalcó que en cuanto al sistema legal se prevé formas de poder reparar estos errores procedimentales con el fin de que se pueda realizar la negociación bajo diversas condiciones legales correctas, por ende de esta manera la ineficacia que se generan debido al incumplimiento de solemnidades formales no deben entenderse como tal, como nulidades que pueden limitar los derechos laborales sino más bien como mecanismos de control legal que dan la garantía de la validez de los actos contractuales de manera colectiva

La jueza declara ineficaz a un contrato colectivo por no tener dictamen presupuestario lo cual devolver al principio de irrenunciabilidad y derechos ya que el derecho como tal no se lo puede negar solo podría ser que no se pueda ejecutar si no se cumple las formalidades de ley como lo establece la normativa destacó además que según el artículo 82 de la Constitución es de vital importancia la seguridad jurídica explicando así que este tipo de disposiciones son como un tipo de herramientas de control con el fin de asegurar la validez de los actos contractuales más no como una negociación de los diversos derechos laborales.

Pregunta #3. ¿Considera que el Acuerdo MDT-2024-080 vulnera el derecho constitucional a la negociación colectiva establecida en el artículo 326 numeral 7?

Afirmó que el acuerdo MDT 2024-080 no vulnera de alguna forma el derecho a la negociación colectiva reconocida en la Constitución de la República del Ecuador ya que según su interpretación este acuerdo establece que no se impide ni se restrinja el derecho a poder negociar, sino que más bien se establece un requisito previo de manera indispensable como en este caso contar con el dictamen presupuestario como lo establece el Ministerio de Economía y Finanzas, lo cual por su defecto tiene como objeto asegurar que las entidades públicas puedan llevar a cabo su cumplimiento con los beneficios acordados.

En cuanto al no cumplimiento de este requisito presupuestario cualquier tipo de contrato colectivo firmado sería como tal inviable lo cual desencadenaría conflictos de tipo laboral juicios y sanciones, por lo tanto, creo que el acuerdo ministerial no limita el derecho, sino que lo regula de una forma responsable con el fin de que los negocios puedan darse por cumplidos de manera efectiva.

En este análisis se considera que el acuerdo no vulnera el derecho a la negociación colectiva debido a que no se prohíben la negociación sino que más bien se establece condiciones que resulten necesarias para que los compromisos laborales tengan respaldo financiero además indicó que esto busca poder evitar conflictos de manera colectiva y garantizar así que lo ha pactado pueda efectivizarse mediante el cumplimiento repercutiendo así de manera positiva tanto a trabajadores como al estado y asegurar la sostenibilidad financiera de las instituciones públicas.

Pregunta #4. ¿Es jurídicamente aceptable que el Acuerdo Ministerial NRO. MDT-2024-080 permita la nulidad de contratos sin comprensión, pese al principio de irrenunciabilidad de derechos?

Considero que el acuerdo no declara expresamente la nulidad de los contratos colectivos sino que más bien establece que aquellos contratos que no cuenten con el dictamen presupuestario tienden a carecer de efectos legales, es decir que son jurídicamente ineficaces por ende esta ineficacia no es una nulidad por el estilo sino que es una consecuencia de no haber cumplido con las solemnidades sustanciales exigidas por la normativa por lo tanto se trata de una cuestión de forma jurídica y no de un fondo ni de renuncia de derechos en este contexto reitero que no se está vulnerando el principio de irrenunciabilidad, debido a que el derecho puede existir pero no efectivizarse si no se ha seguido el debido procedimiento de manera pertinente por ende el acuerdo actúa como un filtro legal para poder validar los compromisos colectivos de las instituciones públicas, dado así como garantía que no se firmen contratos sin un respaldo financiero por eso no se puede hablar de un tipo de nulidad incomprensión ya que lo que existe en realidad es una ineficacia debido a la falta de cumplimiento de los parámetros pasos legales que son necesarios para su total validez.

En torno a la nulidad la jueza aclaró que el acuerdo no anula a los contratos sino que más bien los declara sin efecto legal, si en este caso no cuentan con el dictamen del Ministerio de Finanzas lo cual es distintivo de una nulidad formal según su manera de interpretar esto no vulnera el principio de irrenunciabilidad de los derechos ya que el contrato nunca llegó de cierta manera a cumplir eficacia jurídica al incumplir algún tipo de requisito de manera sustancial es por esta razón que la ineficacia no es una sesión contra el trabajador sino que más viene jugando que protege legalmente financieramente los derechos de los trabajadores.

Pregunta #5. ¿Considera usted que los efectos sociales y laborales negativos generados por el Acuerdo MDT-2024-080 están realmente justificados por una necesidad de ahorro fiscal en el sector público?

Este acuerdo no ha generado efectos sociales o laborales de manera negativa sino todo lo contrario ya que considera que el acuerdo repercutido consecuencia positivas porque establece la claridad de las obligaciones que se pueden contraer dentro de una negociación colectiva lo cual evita comprometer a las entidades públicas en acuerdo que no pueden de alguna forma cumplir lo cual a la larga desencadenaría sanciones hipotéticamente conflictos

o demandas de tipo laboral por ende más que una medida de ahorro fiscal el acuerdo representa un mecanismo de planificación de manera responsable es el derecho laboral la función del asesor legal tiene que ser la de evitar contingencias y que de alguna manera este acuerdo se ajuste reduciendo el riesgo de incumplimiento de tipo contractual al exigir un dictamen presupuestario de manera previa lo cual beneficia tanto al trabajo el cual tiene mayor garantía de lo que se está pactando con mala entidad pública la cual no se exponga a demandas previas por promesas que no resulten cumplidas en definitiva el acuerdo como tal no tiene como fin el ahorro sino la previsión y la sostenibilidad del sistema laboral en el ámbito público.

Finalmente la jueza sostiene que el acuerdo no repercute efectos negativos sino que más bien previene conflictos laborales debido a que exige planificación financiera antes de poderse suscribir contratos colectivos además de esto rechazó la idea de que su finalidad sea una especie de ahorro fiscal Y bajé la presentó como una especie de medida que prevé legalmente los futuros conflictos que no puedan llevarse a cabo por ende esto brinda protección tanto del trabajador como la entidad pública ya que reduce el hijo del litigios y sanciones debido al incumplimiento.

4.1.2. Análisis de Entrevista dirigida a al Juez Multicompetente de la Unidad Judicial de Santa Elena. (Materia laboral)

Nombre del Entrevistado: Benavides León Eduardo Arturo

Fecha de Entrevista: Lunes 26 de Mayo de 2025

Lugar de la Entrevista: Se realizo vía presencial por medio de ficha de entrevista, en Consejo de la Judicatura de Santa Elena.

Pregunta #1. ¿Qué beneficios laborales establecidos en contratos colectivos han sido objeto de nulidad con mayor frecuencia?

No es común hablar de nulidades totales de contratos colectivos sino más bien de disposiciones de tipo contractual de manera específica que han sido cuestionadas por ser discriminatoria o incluso por transgredir la Ley Constitucional señaló que en mi experiencia judicial he invertido en casos donde una cláusula de un contrato colectivo que si bien en su tiempo estaba aprobada y vigente se consideró inconstitucional por crear ciertos beneficios

de manera exclusiva para un grupo de trabajadores dejando de lado a manera de exclusión a otros sin una justificación de manera objetiva lo cual va en contra del principio de igualdad como por ejemplo un caso en el que se otorgaban beneficios solamente a ciertos trabajadores de una empresa telefónica y por su parte aunque no se anuló el contrato colectivo de su totalidad si se realizó una inaplicabilidad de dicha cláusula por ser discriminatoria

El juez detalló que no se anulan contratos completos sino algunas de sus cláusulas de manera específica dentro de ellos cuando éstas resulten injustas o de cierta manera discriminatorias, por ejemplo, si un contrato a beneficio de trabajadores carece de cierta pertenencia legal, el juez puede decir que esa parte no se aplica porque va en contra del principio de igualdad, más no que todo el contrato sea invadido, ya que solamente esa parte puede estar afectando los derechos de los trabajadores.

Pregunta #2. ¿Considera que dichas nulidades vulneran el principio de irrenunciabilidad de derechos u otros principios previstos en la Ley o en la Constitución?

Sostengo que los casos donde se han declarado inaplicables ciertas cláusulas de los contratos colectivos no se vulnera el principio de la irrenunciabilidad de derechos, sino que más bien se corrigen violaciones a principios como el de legalidad y el de igualdad y cuando una disposición contractual transgrede a la normativa jurídica el tema de la inaplicación no implica la negación de un derecho totalmente adquirido sino que más bien la protección de un orden superior jurídico además aclaro que los jueces van a doblan cláusulas por caprichos sino que más bien van en función de su inconstitucionalidad dentro del marco legal y que puede que las decisiones no solo afectan a las partes, sino a todo el colectivo como tal.

El juez cuando se dejan sin efecto algún tipo de cláusulas injusta o ilegal no se está quitando un derecho al trabajador, sino que más bien se está dando corrección a algo que está mal hecho y que va en contra de los derechos constitucionales, además en cuanto a las decisiones judiciales solamente se aplican en casos que el juez está resolviendo como tal, así que no afectan de alguna manera a todos los trabajadores, ni a todos los del contrato colectivo.

Pregunta #3. ¿Considera que el Acuerdo MDT-2024-080 vulnera el derecho constitucional a la negociación colectiva establecida en el artículo 326 numeral 7?

Mi preocupación recae en una tendencia recientemente en cuanto a la administración pública, ya que se establece la vigencia de las normativas desde que se da la fecha es su suscripción sin esperar la publicación en el registro oficial, señaló que esto puede generar

inseguridad jurídica ya que el incumplimiento de la publicidad se encuentra afectados y las personas en este caso no tienen conocimientos de manera oportuna de las normativas además sugiero que si las normas que rigen procesos colectivos se vuelven de cierto modo confusas o de dificultad para acceder, limitan el pleno derecho de la negociación colectiva.

El juez no dijo específicamente, si el acuerdo afecta o no la negociación colectiva, pero sí demostró que hay una preocupación por cómo se están aplicando las normativas, criticó a su vez que algunas reglas se están poniendo en vigencia desde el momento en que se firman y no más bien en cuanto se publican oficialmente lo cual puede causar confusión ya que las personas no tienen claro cuándo empieza a regir un tipo de normativa y por ende esto puede afectar el derecho de los trabajadores a conocer y hacer prevalecer sus derechos en el momento correcto.

Pregunta #4. ¿Es jurídicamente aceptable que el Acuerdo Ministerial NRO. MDT-2024-080 permita la nulidad de contratos sin comprensión, pese al principio de irrenunciabilidad de derechos?

Considero que la dualidad de un contrato colectivo no puede declararse tan de manera general y automática por parte del juez laboral, ya que en cuanto a su competencia solamente se limita puede resolver conflictos individuales de trabajo además si una cláusula contractual se considera de manera inaplicable por ser inconstitucional el juez por ende puede negarse a poder aplicarla, pero no se puede declarar nulo todo el contrato por lo tanto en cuanto a la aceptación jurídica de nulidad depende netamente de las disposiciones de derechos fundamentales que vayan en contra de las normas superiores pero siempre y cuando esté circunscrita al caso particular sin algún efecto general.

El juez señaló que en cuanto a los jueces laborales éstos no pueden declarar nulidad todo como un contrato colectivo, más bien lo que sí pueden realizar, es no aplicar una cláusula de manera específica si esta se contradice con la ley o la Constitución, por ende, no se habla de una nulidad total sino más bien de no aplicar algo que está claramente mal, por consiguiente, esta decisión solamente sirve para el caso que se está tratando más no para todos los demás trabajadores o contratos.

Pregunta #5. ¿Considera usted que los efectos sociales y laborales negativos generados por el Acuerdo MDT-2024-080 están realmente justificados por una necesidad de ahorro fiscal en el sector público?

En torno al acuerdo MDT 2024-080 expresó una inquietud sobre la forma en que las normas están siendo aplicadas como tal, debido a que no existe una mediación adecuada en cuanto a la difusión pública, además subrayó que la aplicación inmediata de ésta suscripción sin garantizar su publicación oficial puede generar afectaciones en cuanto al ejercicio de derechos laborales, a la actuación de jueces y abogados; los cuales podrían aplicar normas que ya han sido derogadas o reformadas sin poder saberlo, de esta manera oriento mi reflexión hacia las necesidades de seguridad jurídica.

El juez no opinó de manera directa sobre si el acuerdo busca ahorrar dinero, pero sí enfatizó un problema importante, en este caso la falta de claridad en cómo se están aplicando las normativas dijo que si las reglas no se publican bien o no se informan correctamente esto generaría una inseguridad para jueces abogados y trabajadores entonces más allá del tema económico de este caso, el juez enfocó en que la falta de información clara puede afectar derechos laborales de interés.

4.1.3. Análisis de Entrevista dirigida a entrevista dirigida a abogado especialista en derecho laboral

Nombre del Entrevistado: Daniel Fernando Brito Monar

Fecha de Entrevista: Jueves 22 de Mayo de 2025

Lugar de la Entrevista: Se realizó de forma presencial mediante el uso de fichas de entrevista en la UPSE.

Pregunta #1. ¿Cree usted que el Acuerdo MDT-2024-080 ha restringido la capacidad de negociación colectiva y a la autonomía sindical?

No, pienso que la libertad de contratación está garantizada en la Constitución, entonces se trata de un derecho de rango constitucional. El acuerdo lo único que hace es dar un procedimiento en cuanto a tiempo y a requisitos para que se celebre es contratación.

Aunque el abogado por su parte afirme que el acuerdo MDT 124-080 no afecta la autonomía sindical ya que, en cuanto a la libertad de contratación, se tiene un respaldo constitucional

sin embargo cabe recalcar que su visión se enfoca en un plano normativo sin tener en cuenta que la implementación de los requisitos procedimentales podrían repercutir obstáculos prácticos que de alguna forma inciden en el ejercicio de manera efectiva de la negociación colectiva en especial dentro del sector público.

Pregunta #2. ¿Desde su experiencia, ¿Cree que los requisitos y plazos que impone el Acuerdo Ministerial MDT-2024-080 son viables o entorpecen la suscripción de contratos colectivos?

Son viables, pero sí genera un trámite burocrático donde los tiempos se dilatan, porque el dictamen del Ministerio de Finanzas es un dictamen que toma su tiempo, no hay un plazo establecido en la normativa interna de finanzas. Cuánto dispone para poder presentar su dictamen sobre la situación financiera de la entidad con la que el comité de trabajadores va a firmar el contrato colectivo.

Aunque los requisitos establecidos por el acuerdo se consideren viables, el entrevistado reconoce que el trámite puede tener una dilatación debido a la falta de plazos de manera específica en especial el dictamen del Ministerio de Finanzas, por ende, esta dilación hace que se introduzca un margen de incertidumbre que de alguna manera afecte la continuidad de los procedimientos o procesos de contratación colectiva y la ejecución de manera oportuna y efectiva de los acuerdos laborales.

Pregunta #3. ¿Cree que el Acuerdo Ministerial MDT-2024-080 impone condiciones que limitan el accionar de los sindicatos en el sector público?

No pienso aquello, lo único que hace este acuerdo ministerial es dotar de seguridad jurídica para el caso de las instituciones públicas, porque recordemos que en la negociación, si bien es cierto, se trata de derechos colectivos para los trabajadores, pero al ser suscrito con instituciones públicas, éstas están sujetas a respetar y acatar disposiciones contenidas en otros cuerpos normativos diferentes al Código de Trabajo, por ejemplo, el Código de Planificación y Finanzas Públicas, que es el que regula el manejo de las finanzas del Estado. Entonces este acuerdo lo que hace es dotar de seguridad jurídica a las instituciones del Estado.

El especialista en derecho laboral, resalta que el acuerdo busca de alguna forma otorgar seguridad jurídica a las instituciones públicas al exigir el debido cumplimiento de normas adicionales como el Código de Planificación y Finanzas Públicas, por ende, esta posición

revela un control o subordinación de los procesos colectivos a criterios financieros y administrativos lo cual puede limitar el alcance de los convenios laborales en el sector público

Pregunta #4. ¿Desde su experticia profesional, que restricciones han debilitado la capacidad de negociación de los trabajadores?

El tema financiero no puede verse como una restricción, pero tal vez sí como una limitación para que las pretensiones económicas de los trabajadores no se alcance, pero esto tiene un propósito, o sea, la institución pública como está regida a normativa que reglamenta el manejo del presupuesto y cómo las instituciones tienen que satisfacer no solamente los intereses de los trabajadores, sino satisfacer todas las necesidades públicas, este acuerdo puede verse como una limitación para las conquistas de orden económico de los trabajadores.

El abogado identifica que existe una limitación de carácter financiero ya que señala que, si bien no se trata de una restricción de forma directa, pero cabe recalcar que las condiciones presupuestarias, puede generar un impedimento para que se concrete las demandas económicas de los trabajadores, por consiguiente, esta situación reduce la efectividad de la negociación colectiva y refleja como talud de atención constante entre las capacidades fiscales e institucionales y aspiraciones laborales.

Pregunta #5. ¿Considera usted que los efectos sociales y laborales negativos generados por el Acuerdo MDT-2024-080 están realmente justificados por una necesidad de ahorro fiscal en el sector público?

Más que ahorro fiscal en el sector público, es para tener un adecuado manejo financiero por parte de las instituciones públicas. Si no estuviera reglamentado, estaríamos frente a pagos y negociaciones excesivas de recursos a trabajadores en desmedro de atender otras funciones públicas. Por ese motivo, lo que hace este reglamento es establecer un procedimiento de negociación para las instituciones públicas.

Se plantea que este acuerdo da respuesta a la necesidad de la gestión financiera de manera equilibrada por parte del sector público más que al ahorro fiscal, si bien es cierto esto permite evitar excesos en las negociaciones, a su vez condiciona la validez y la ejecución de los diversos tipos de contratos colectivo a cuestiones críticas como la sostenibilidad de presupuestos, afectando de tal manera las condiciones del área laborar previamente pactadas.

4.1.4. Análisis de Entrevista dirigida a entrevista dirigida a abogado especialista en derecho laboral

Nombre del Entrevistado: Víctor Stick Calendario Orrala

Fecha de Entrevista: Viernes 23 de Mayo de 2025

Lugar de la Entrevista: Se realizo mediante Vía Telemática a través del uso de la app Zoom

Pregunta #1. ¿Cree usted que el Acuerdo MDT-2024-080 ha restringido la capacidad de negociación colectiva y a la autonomía sindical?

Las disposiciones emergentes dentro del presente acuerdo pretenden darles una rigurosa formalidad a las peticiones presentadas por la parte proponente, sin embargo, tal efecto no restringe la capacidad del colectivo para negociar, si la negociación no llegase a tener fruto alguno en el organismo de Conciliación y Arbitraje, la representación la puede ante la vía jurisdiccional.

El abogado sustenta que el acuerdo no provoca impedimento en cuanto a la negociación colectiva dado que existen alternativas o vía judiciales que no permiten fracasar la conciliación por ende esta postura refleja un enfoque de tipo formalista que reconoce el acceso a mecanismos legales y por su parte deja entrever una carga adicional para los trabajadores como tal quienes deben acudir a procesos de mucha más complejidad para tutela sus derechos y que te en teoría deberían ser garantizados en la fase administrativa.

Pregunta #2. Desde su experiencia, ¿Cree que los requisitos y plazos que impone el Acuerdo Ministerial MDT-2024-080 son viables o entorpecen la suscripción de contratos colectivos?

Los plazos, requisitos y formalidades a efectos de cumplirse en un contrato colectivo, se entienden contemplados dentro del presente acuerdo y demás documentos formales, con ello se atribuye la responsabilidad a quienes ejerzan la representación del colectivo en tener todo lo que bajo su representación respecta.

El abogado destaca que cumplir con los plazos y los requisitos del acuerdo depende netamente de la preparación de los representantes sindicales como tal sin embargo esto también puede implicar que si no se cuenta con asesoría adecuada o si en este caso se cometen errores el proceso podría fallar lo cual demuestra que el procedimiento que se ha

de forma legal puede ser una carga de manera extra para los trabajadores y por su defecto afecta el éxito de los negocios.

Pregunta #3. ¿Cree que el Acuerdo Ministerial MDT-2024-080, impone condiciones que limitan el accionar de los sindicatos en el sector público?

El acuerdo Ministerial, más que condicionar, orienta, sugiere un cumplimiento formal del adecuado y un cumplimiento del ejercicio de los colectivos, no tiene como limitar el objetivo El Acuerdo Ministerial 2024-080, de los sindicatos a negociar el derecho esencial a negociar los sindicatos, busca formalizar y normar el proceso de contratación colectiva en el sector público, instaura sistemas este convenio de supervisión asegurar ventajas pactadas que las exigencias estén en concordancia con la capacidad económica autentica del estado. También apporto que en numerosas situaciones los acuerdos colectivos han exhibidos inequidades y ventajas desmedidas, que exceden la capacidad institucional.

Se deja en claro en esta entrevista que el acuerdo no limita a los sindicatos, sino que más bien permite organizar el proceso para que sea más claro y de manera controlada, cabe recalcar que al exigir que las propuestas estén dentro de lo que el Estado pueda pagar provoca una reducción en la posibilidad de obtención de beneficios más ampliados, por ende, aunque se prohíba negociar se establecen límites que afectan el alcance de los acuerdos colectivos.

Pregunta #4. ¿Desde su experticia profesional, que restricciones han debilitado la capacidad de negociación de los trabajadores?

En mi perspectiva laboral, no se percibe una restricción total en la negociación sindical, dado que las acciones administrativas pueden ser examinadas o cuestionadas en esferas superiores, salvaguardando así el derecho a negociar, No obstante, hay limitaciones respecto a las propuestas que superan la capacidad tributaria del Estado, lo que resulta entendible para preservar la estabilidad financiera pública. La disparidad entre sindicatos de diversos sectores o niveles, como entre un sindicato local y uno de empresa pública de gran magnitud, también afecta la habilidad para negociar, ya que las condiciones y ventajas difieren considerablemente, por lo tanto, el pacto busca balancear estas discrepancias para que las negociaciones más equitativas y sostenibles.

Aunque en definitiva no se ve una prohibición directa se reconoce que hay ciertas restricciones cuando las propuestas sindicales superan el presupuesto del Estado, también cabe mencionar que no todos los sindicatos tienen el mismo poder de la negociación lo cual

demuestra que existen diferencias internas y externas que dificultan de manera equitativa las negociaciones lo cual genera que los contratos colectivos sean débiles e incluso de forma nula.

Pregunta #5. ¿Considera usted que los efectos sociales y laborales negativos generados por el Acuerdo MDT-2024-080 están realmente justificados por una necesidad de ahorro fiscal en el sector público?

Los efectos sociales y laborales que pudiera generar el Acuerdo 2024-080 no pueden calificarse como negativos per se, sino como una consecuencia de la necesidad de formalizar y controlar los beneficios otorgados en los contratos colectivos. La medida busca garantizar que los compromisos salariales y beneficios se ajusten a la realidad fiscal del Estado, evitando comprometer recursos que no están disponibles. Esto es especialmente importante en contextos donde la capacidad financiera del Estado es limitada y debe priorizarse la prestación de servicios básicos. En este sentido, el acuerdo es una herramienta para equilibrar derechos laborales con la sostenibilidad fiscal, lo cual resulta necesario para preservar el interés general y la estabilidad del sector público.

El entrevistado sustenta que el acuerdo busca evitar compromisos que el Estado como tal no pueda cumplir por eso se enfoca en el control de manera fiscal, aunque Por su parte esto puede proteger el presupuesto público también de alguna manera puede afectar los beneficios laborales ya logrados y de esta manera se intenta proteger y mantener el equilibrio, pero no se deja de correr el riesgo de dejar en segundo plano los derechos de los trabajadores.

4.1.5. Análisis de Entrevista dirigida a entrevista dirigida a abogado especialista en derecho laboral

Nombre del Entrevistado: Jorge Hugo Carvajal Gaibor

Fecha de Entrevista: Lunes 26 de Mayo de 2025

Lugar de la Entrevista: Se realizó mediante vía telemática a través del uso de la app Zoom

Pregunta #1. ¿Cree usted que el Acuerdo MDT-2024-080 ha restringido la capacidad de negociación colectiva y a la autonomía sindical?

Sí. El Acuerdo MDT-2024-080 constituye una medida normativa que restringe sustancialmente la libertad sindical y la capacidad de negociación colectiva, principios reconocidos en el artículo 326 numerales 6 y 7 de la Constitución del Ecuador, así como en convenios internacionales como el Convenio 98 de la OIT, que protege la negociación colectiva libre y voluntaria. Al imponer limitaciones administrativas y temporales a la suscripción y renovación de contratos colectivos en el sector público, el Acuerdo vulnera la autonomía sindical e interfiere con un derecho que tiene rango de garantía constitucional.

El abogado sostiene que el acuerdo limita directamente a la libertad sindical ya que de alguna manera impone ciertas barreras que no permiten tener un negociación con pleno autonomía también señale que se contradicen con normas nacionales e internacionales que protegen este derecho por su parte su postura es clara ya que establece que el acuerdo pone en riesgo garantías constitucionales transformando así la negociación en un proceso de manera controlada por el estado más que por las partes que están involucradas dentro del proceso.

Pregunta #2. Desde su experiencia, ¿cree que los requisitos y plazos que impone el Acuerdo Ministerial MDT-2024-080 son viables o entorpecen la suscripción de contratos colectivos?

Entorpecen. En la práctica, los requisitos impuestos, como la verificación previa del impacto presupuestario y la autorización del Ministerio de Trabajo, ralentizan o impiden la celebración efectiva de contratos colectivos. Esto contradice el principio de buena fe en las relaciones laborales (art. 33 de la Constitución) y reduce la eficacia práctica del derecho de negociación colectiva, volviéndolo un proceso burocrático condicionado a criterios fiscales y no al consenso entre trabajadores y empleadores.

Desde su experticia los requisitos y plazos no facilitan sino que más bien entorpecen los contratos colectivos también detalla que en cuanto a la necesidad de cumplir con los precios administrativos de manera compleja, hace que en cuanto al tema de la negociación se dependa más de la burocracia que del diálogo que pueda existir entre el empleador y los trabajadores lo cual hace que se transforme un derecho colectivo en un trámite de forma condicionada a filtros técnicos y económicos restándole así fuerza al acuerdo entre las partes.

Pregunta #3. ¿Cree que el Acuerdo Ministerial MDT-2024-080 impone condiciones que limitan el accionar de los sindicatos en el sector público?

Sí, establecidas las condiciones por el Acuerdo representan una intervención administrativa desmedida, puesto que condicionan el ejercicio de derechos colectivos a la aprobación previa de entidades estatales. Esto limita el derecho a los sindicatos a definir por sí mismos sus demandas y tácticas de negociación infringiendo normas internacionales, como el Convenio 151 de la OIT, que salvaguarda a los empleados reconoce su derecho a procesos de negociación apropiados y del sector público.

El abogado considera que el acuerdo de cierta manera impone condiciones que restan el poder a los sindicatos ya que al exigir aprobación previa de las distintas entidades se genera una limitación de su capacidad para definir lo que se quieren negociar por ende esto afecta directamente su independencia y también la capacidad de tracción debido a que no pueden tomar decisiones de manera interna sin la intervención externa la cual condiciona sus propuestas.

Pregunta #4. Desde su experticia profesional, ¿qué restricciones han debilitado la capacidad de negociación de los trabajadores?

Las principales restricciones incluyen:

- Condiciones previas para la validación de los convenios colectivos, como análisis técnicos y aprobación presupuestaria;
- Plazos breves y rígidos para la presentación y revisión de las propuestas sindicales;
- Rechazo automático de cláusulas que generen “incrementos presupuestarios”, incluso si derivan de derechos adquiridos.

Estas restricciones configuran un retroceso en materia de derechos laborales, contrario al principio de no regresividad previsto en el artículo 11 numeral 8 de la Constitución.

Se menciona varias restricciones claras entre estos trámites técnicos previos a los plazos ajustados y el rechazo de cláusulas que generen costas adicionales, estas reglas lejos de

facilitar el tema de la negociación la dificultan ya que al impedir que se discutan mejoras sustentadas en derechos ya ha ganado el proceso de alguna manera ya deja de ser progresivo y se transforma en una forma de poder controlar o congelar los beneficios laborales.

Pregunta #5. ¿Considera usted que los efectos sociales y laborales negativos generados por el Acuerdo MDT-2024-080 están realmente justificados por una necesidad de ahorro fiscal en el sector público?

No de manera justa, ni proporcional. A pesar de que la meta de sostenibilidad fiscal es legítima, la limitación de derechos esenciales no puede ser respaldada únicamente con razones económicas, sin un estudio de proporcionalidad. La Corte Constitucional ha dictado que las acciones regresivas deben ser extraordinarias, fundamentadas y proporcionales (ver Sentencia No.34-17-IN/21). El acuerdo MDT-2024-080, no pasa este examen y sus impactos adversos en las condiciones de trabajo, estabilidad y organización sindical en el sector público son claros.

El abogado es enfático en que las razones fiscales no son o no pueden ser excusa suficiente para poder restringir derechos protegidos por la Constitución de la República del Ecuador y por los Tratados Internacionales, ya que señala que, aunque el equilibrio financiero del Estado es imprescindible, no se puede cumplir dando sacrificio a las garantías como lo son la organización sindical y la estabilidad laboral, además se sostiene que toda medida que conlleve a tener un retroceso debe de ser de alguna manera rigurosamente justificada y evaluada, lo cual no acontece con el acuerdo e impacta a manera de desproporción frente a sus fines, por lo cual esta visión apunta a una falta de equilibrio existente entre el interés económico del Estado y Por su parte también la Protección de Derechos Fundamentales lo cual le hace que exista un conflicto serio dentro del marco legal vigente.

4.2.Verificación de la Idea a Defender

La aplicabilidad del Acuerdo Ministerial MDT-2024-080, ha generado criterios de manera dividida entre los jueces y los abogados, ya que algunos sostienen que este mecanismo o instrumento no restringe de manera formal el derecho a la negociación colectiva debido a que no prohíbe el proceso como tal, sino que lo condiciona a los requisitos legales como en este caso el dictamen presupuestario; por su parte en cuanto a cuestiones como la formalidad, esta ha generado consecuencias que se prevé que sean efectivas las cuales en la experiencia judicial ha afectado el debido acceso de manera efectiva como tal a sus beneficios, ya que ha generado conflictos que giran en torno a la ejecución, inaplicabilidad de manera parcial de las cláusulas contractuales y al alcance..

Desde una perspectiva judicial no se puede observar una práctica de forma reiterada de poder declarar nulos los contratos colectivos, aunque si se reconocen obstáculos de carácter administrativo los cuales dificultan la aplicabilidad, cabe recalcar que tanto los jueces como los abogados señalan que el acuerdo incorpora condiciones previamente que si no se cumplen hacen que los contratos pierdan el efecto jurídico, incluso si los mismos surten derechos de forma legítima; por su parte se ha advertido que las diferencias entre el tipo de régimen laboral, la carencia de publicación oportuna de las normativas y por ende la ausencia de claridad en torno a la entrada a vigor, provoca que se dé un entorno de inseguridad legal, lo cual no solo genera afectación a los trabajadores, sino que también repercute a las propias entidades mismas que podrían enfrentar sanciones o demandas debido a errores de la suscripción.

Se puede afirmar de manera fundamentada que la idea a defender sostiene que el Acuerdo MDT-2024-080, compromete de alguna forma la seguridad jurídica de los trabajadores del sector público, no por declarar nulos los contratos de manera directa, sino más bien por establecer las condiciones que si no se cumplen genera un impedimento a que los contratos desemboquen efectos, por ende esto ha generado restricciones de manera indirecta a la ejecución de la negociación de forma colectiva lo cual ha hecho que los trabajadores como tal, queden expuestos a un mayor nivel de incertidumbre, por su defecto aunque no se niegue el derecho, el tema de su materialización está sujeto a los procesos de complejidad y a los criterios fiscales, lo cual hace que se debilite la protección de manera efectiva de los derechos obtenido

CONCLUSIONES

Al examinar el ordenamiento jurídico de Ecuador en torno a lo relativo de los contratos colectivos en el sector público, el Acuerdo Ministerial MDT-2024-080 incorpora un régimen de manera procedimental mismo que hace que se condicione la eficacia de los contratos a requisitos tales como el dictamen presupuestario, por consiguiente esta revisión permitió poder comprender que si bien el acuerdo no establece la nulidad de manera expresa, la exigencia de las formalidades estrictas hace que se limite el acceso de manera efectiva de los derechos laborales de manera previamente reconocida, en especial cuando este tipo de requisitos no son reconocidos en tiempo y en forma.

Se pudo identificar que en la práctica tanto administrativa como judicial no se trata de recurrir a la figura de la nulidad de manera generalizada de los contratos colectivos, sino que se establece la ineficacia jurídica siempre y cuando no se cumpla con los requisitos necesarios, como en este caso la validación presupuestaria, por ende esta ineficacia genera impedimento a que los contratos colectivos surtan efectos legales, claro está que sin eliminar el derecho, además a esto se constató que la situación genera cierta inseguridad jurídica, ya que los trabajadores pueden de cierto modo quedar en vulnerabilidad frente a los cambios administrativos o por errores de forma procedimental.

Se pudo analizar que el principio conocido como Pacta Sunt Servanta, el cual establece que según lo pactado debe de cumplirse o ejecutarse, se encuentra comprometido ante el marco de aplicabilidad del Acuerdo MDT-2024-080, ya que se pudo observar que tras celebrarse contratos colectivos validos entre las partes contractuales el tema de la ejecución se puede ver interrumpido si en este caso no se cumple con las exigencias legales o formales impuestas por el acuerdo, lo cual revela una tensión de la fuerza vinculante de lo que se ha pactado y las exigencias que aplica el control fiscal, lo cual provoca que se afecte la estabilidad de las relaciones laborales en el sector público.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que las autoridades que tienen competencias en materia laboral y por ende presupuestaria, promuevan una mayor claridad en cuanto a la aplicaciones Acuerdo MDT-2024-080, en especial lo que concierne al procedimiento y también a los efectos de la falta de los requisitos formales como en este caso el dictamen presupuestario, por su parte cabe recalcar que la difusión pertinente de criterios de interpretación podrían de cierto modo evitar los errores administrativos que sean derivados de la ineficacia en este caso de los contratos colectivos y por su defecto en la vulneración de los derechos laborales.

Sería pertinente que las instituciones públicas traten de fortalecer los equipos tanto técnicos como jurídicos mismos que están encargados de los procesos de negociación colectiva, con el objetivo de poder garantizar el cumplimiento de manera adecuada de los requisitos estipulados en el Acuerdo Ministerial, lo cual permitirá que los contratos colectivos puedan cumplirse con la condición legal de no exponer a los trabajadores a situaciones donde se dé la indefensión o se puedan generar conflictos de manera legal posteriormente.

Sugiero que los sindicatos del sector público generen estrategias de capacitación jurídica a sus principales representantes, de tal manera que estén en condiciones de poder interpretar de forma correcta las exigencias legales vigentes y por ende actuar previamente ante las ineficacias contractuales que se puedan dar, por lo cual una mayor formación de manera técnica hará que se dé una defensa efectiva de los derechos colectivos sin poder depender en exclusividad de la compañía o apoyo institucional.

Para finalizar se recomienda poder fomentar espacios de diálogo institucional en donde se incluya el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Finanzas y por ende los actores sindicales, con el fin de revisar de manera periódica la aplicación del Acuerdo Ministerial, ya que por medio de estos espacios se podrá contribuir a poder dar ajuste a los procedimientos los cuales buscan el control fiscal y por consiguiente como consecuencia impediría que se den barreras ante el acceso material de los derechos laborales, los cuales están reconocidos en el ordenamiento jurídico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acceso a la Justicia. (s/f). *Contrato Colectivo*. Recuperado el 03 de diciembre de 2024, de Acceso a la Justicia: <https://accesoalajusticia.org/glossary/contrato-colectivo/>
- Allocati, A. (1973). *DERECHO DEL TRABAJO. DERECHO INDIVIDUAL Y DERECHO COLECTIVO*. DEPALMA.
- Alvarez. (1996).
- Alvarez, M. (1987). *el régimen jurídico de las incompatibilidades*.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Cóstitución de la República del Ecuador*. Montecristi: LEXIS.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR*. Quito, Ecuador: LexisFinder. Recuperado el 01 de diciembre de 2024, de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Badilla, C. R. (2008). *El derecho al trabajo en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*.
- Batista, M. (2011). *Pasos para llegar a la negociación colectiva*. Costa Rica. Recuperado el 03 de diciembre de 2024, de Consejo Sindical Unitario de America Central y Caribe: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_174971.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_174971.pdf)
- Bernard GERNIGON, Alberto ODERO y Horacio GUIDO. (2000). *Principios de la OIT sobre la negociación colectiva* (Vol. 119). Revista Internacional del trabajo. Recuperado el 24 de septiembre de 2024, de <https://webapps.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf>
- Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo. *Themis*, 13-26.
- Calderón Terán, M. F. (junio de 2013). <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14558>.
- Carmen Sáez Lara. (2004). EL CONTROL DE LEGALIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO. 294.
- Carmona, J. (2009). La recepción de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el ámbito Interno. El Caso de México. *RuJuridicas*, 245-290.
- Chávez, J. C. (2000). *Organización, educación y contratación colectiva en la nueva agenda sindical*. Friedrich eberto stiftung.

- Chica Martínez, F. (s.f.). <http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/3101>. Obtenido de <http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/3101>.
- Conaie. (6 de AGOSTO de 2016). *Rebellion*. Obtenido de <https://rebellion.org/libertad-de-asociacion-de-los-pueblos-y-nacionalidades-indigenas-del-ecuador/>
- Concepto. (Noviembre de 2021). *concepto*. Obtenido de Concepto: <https://concepto.de/empleador/>
- Conceptos Jurídicos. (23 de Marzo de 2022). *Conceptos Jurídicos*. Obtenido de Pacta sunt servanda: <https://www.conceptosjuridicos.com/ec/pacta-sunt-servanda/>
- Congreso Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo*. Quito, Ecuador: Ediciones Legales. Recuperado el 11 de abril de 2024
- Congreso Nacional del Ecuador. (2005). *CODIGO DEL TRABAJO*. Quito: LEXIS.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). (1967). *CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS*. Buenos Aires. Recuperado el 1 de diciembre de 2024, de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/<https://www.corteidh.or.cr/tablas/17229a.pdf>
- Corporativo. (2024). Contrato Colectivo. *Acceso a la Justicia*.
- Corte Constitucional del Ecuador. (25 de NOVIEMBRE de 2010). *Sentencia 067-10-SEP-CC*. Quito.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2016). *Sentencia No. 037-16-SIN-CC*. Quito, Ecuador. Recuperado el 01 de diciembre de 2024, de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/<http://doc.corteconstitucional.gob.ec/c:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/2b50c9fb-4f79-423b-968e-29167cf1410e/0054-11-in-sen.pdf?guest=true>
- Corte Nacional de Justicia*. (10 de Octubre de 2023). Obtenido de ANULABILIDAD Y NULIDAD: <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/Diccionario/Civil/002.pdf>
- Corte Nacional de Justicia*. (14 de Septiembre de 2023). *cortenacional*. Obtenido de Diccionario Jurídico Contrato Colectivo: <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/Diccionario/Laboral/004.pdf>
- Corte Nacional de Justicia*. (2023). *DICCIONARIO JURIDICO*. Lexis.
- Diccionario Jurídico*. (2024). Expansión.
- Diccionario Jurídico Panhispánico. (2025). *DPEJ*. Obtenido de Diccionario Jurídico Panhispánico: <https://dpej.rae.es/lema/trabajador-ra>
- Estrella, L. G. (1985). *La organización sindical en el Ecuador: surgimiento y situación actual*. Quito. Recuperado el 23 de septiembre de 2024, de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/<https://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/24000/4172/1/Estrella%20Aguirre%20Gustavo.pdf>

- Fernández, P. F. (junio de 2010). *Papel de los sindicatos y la negociacion colectiva y su impacto en la eficiencia y la equidad del mercado de trabajo*. Recuperado el 02 de diciembre de 2024, de Naciones Unidas: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/dbe6ea60-80b8-429a-b129-f2e35573bd48/content>
- Generalitat Valenciana. (s/f). *LA MEDIACIÓN EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS*. Recuperado el 02 de diciembre de 2024, de www.cult.gva.es/orientados: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ceice.gva.es/orientados/profesorado/descargas/la%20mediacion%20en%20la%20resolucion%20de%20conflictos.pdf>
- Gomez, G. i. (s.f.). LO QUE QUEDA DEL PRINCIPIO CLÁSICO PACTA SUNT SERVANDA.
- González, A., & Sanabria, J. (1 de 1 de 2013). OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS PARTE DE LA CONVENCIÓN AMERICANA. *Saber, ciencia y libertad*, 45-56.
- GUIDO, B. G., & Bernard, G. (2000). Principios de la OIT sobre la negociación colectiva. *Revista Internacional del trabajo*, 119(1), 23.
- H. Congreso Nacional. (2005). *Codigo Del Trabajo*. Quito: Ediciones Legales.
- H. CONGRESO NACIONAL. (2020). *CODIGO DEL TRABAJO*. QUITO: LEXIS FINDER. Recuperado el 24 de septiembre de 2024, de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- HERNANDEZ. (2014).
- Honorable Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo*. Quito: Ediciones Legales.
- HONORABLE CONGRESO NACIONAL DEL ECUADOR. (2005). *CÓDIGO DEL TRABAJO*. QUITO: EDICIONES LEGALES.
- Huertas, A. M. (JULIO de 2010). *SCIELO*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932010000200004
- Juridicos, C. (s/f). *Principio de legalidad*. Recuperado el 02 de octubre de 2024, de ConceptosJuridicos.com: <https://www.conceptosjuridicos.com/ec/principio-de-legalidad/>
- Marín, Á. L. (2014). Concepto, Fundamentos y Evolución de los Derechos Fundamentales. En Á. L. Marín, *Concepto, Fundamentos y Evolución de los Derechos Fundamentales* (pág. 237). EIKAJIA.
- Méndez. (2008).
- Ministerio de Inclusión Económica y Social. (15 de Febrero de 2019). *Ministerio de Inclusión Económica y Social*. Obtenido de Resolución Ministerial 001:

<https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/2019/02/RESOLUCI%C3%93N-MINISTERIAL-001-de-04-de-enero-del-2019.pdf>

Ministerio de Trabajo. (26 de Febrero de 2024). *trabajogobec*. Obtenido de Glosario Coordinación de Empleo y Salarios.pdf: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/Indicadores/GlosarioCoordinaci%C3%B3ndeEmpleoySalarios.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2019). Obtenido de <https://sut.trabajo.gob.ec/#:~:text=SIITH,Registra%20informaci%C3%B3n%20de%20juicios%20laborales>.

Nestor de Buen Lozano; Emilio Morgado Valenzuela. (1997). *Instituciones de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social* (Vol. 188). MEXICO. Recuperado el 2 de octubre de 2024

OIT. (2024). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/negociaci%C3%B3n-colectiva-y-relaciones-laborales>

Organización de las Naciones Unidas. (2024). *NACIONES UNIDAS DERECHOS HUMANOS*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/topic/freedom-assembly-and-association>

Organización Internacional del Trabajo . (s/f). *Negociación colectiva y relaciones laborales*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo : <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/negociaci%C3%B3n-colectiva-y-relaciones-laborales>

Otero, G. (2024). *Evolución de los derechos laborales y sindicales en Ecuador*. © Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS.

Parlamento Europeo. (07 de agosto de 2023). *Impacto de la globalización en el empleo y la UE*. Recuperado el 02 de diciembre de 2024, de Parlamento Europeo: <https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20190712STO56968/impacto-de-la-globalizacion-en-el-empleo-y-la-ue>

Reyes, A. B. (2021). *Protocolo para Desarrollo de la Unidad de Integración Curricular de la Carrera*.

Rodríguez Alvarado, M. G. (2013). *Contrato colectivo; Trabajador; Código; Empresa*.

Rodríguez Alvarado, M. G. (2013). <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/539>. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/539>: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/539>

Sesame. (s/f). *¿Qué características tiene un Contrato Colectivo de Trabajo?* Recuperado el 02 de diciembre de 2024, de Sesame: <https://www.sesamehr.mx/blog/ley-federal-del-trabajo/caracteristicas-del-contrato-colectivo/>

Sofía, R. B. (2021). *Scribd Logo*.

- Trabajo, O. I. (2013). SISTEMAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES: Directrices para mejorar el desempeño. *Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo*, 268. doi:978-92-9049-699-1
- Trujillo, G. O. (2024). *EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y SINDICALES EN ECUADOR 2008-2023*. © Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS .
- Unidas, L. N. (1211). *Centro de Derechos Humanos*. Suiza.
- Unidas, L. N. (1211 Ginebra 10). *Centro de Derechos Humanos*. Suiza.
- unidas, N. (, 1211 Ginebra 10). *Centro de Derechos Humanos*.
- UNIR. (29 de Mayo de 2024). *ecuador unir*. Obtenido de UNIR: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/derecho-laboral-que-es/>
- Universidad de Valencia*. (2023). Obtenido de https://www.uv.es/innovarl/funciones_y_tareas12.html
- Universidad Estatal de Milagro - Unemi Online. (18 de Noviembre de 2019). *El Contrato Individual*. Milagro: Unemi. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgleclefindmkaj/https://sga.unemi.edu.ec/media/recursosotema/Documento_20204316816.pdf
- WIPO. (s/f). *¿Qué es el arbitraje?* Obtenido de World Intellectual Property Organization : <https://www.wipo.int/amc/es/arbitration/what-is-arb.html>

ANEXOS

Evidencias Fotográficas

Anexo. 1.- Evidencias Fotográficas



Fotografía 1: Entrevista dirigida al Juez Multicompetente de la Unidad de Judicial de Santa Elena (Materia Laboral).



Fotografía 2: Entrevista dirigida al Abogado Víctor Caceriano (Materia Laboral)



Fotografía 3: Entrevista dirigida a la Jueza Multicompetente de Santa Elena. (Materia Laboral)



Fotografía 4: Entrevista dirigida al Abogado Daniel Brito. (Materia Laboral)



Fotografía 5: Entrevista al Abogado Jorge Carvajal. (Materia Laboral)



INVESTIGADORES: - CHÁVEZ CASTILLO JIMMY RICAR DO
- TUMBACO TAVÁREZ, AHILYS ANDREINA

Anexo. 2.- Fichas de Entrevista

ENTREVISTA APLICADA JUEZ MULTICOMPETENTE DE LA UNIDAD JUDICIAL

OBJETIVO: Determinar los efectos jurídicos de la nulidad de contrato colectivo en el sector público ecuatoriano mediante el análisis del ordenamiento jurídico, en el Acuerdo Ministerial MDT-2024-080, con la finalidad de establecer como esta medida vulnera los derechos laborales adquiridos y afecta la seguridad jurídica de los trabajadores del sector público.

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

1. ¿Qué beneficios laborales establecidos en contratos colectivos han sido objeto de nulidad con mayor frecuencia?

2. ¿¿Considera que dichas nulidades vulneran el principio de irrenunciabilidad de derechos u otros principios previstos en la Ley o en la Constitución?

3. ¿Considera que el Acuerdo MDT-2024-080 vulnera el derecho constitucional a la negociación colectiva establecida en el artículo 326 numeral 7?



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR:

“NULIDAD DE CONTRATOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO EN EL ÁMBITO DEL ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT- 2024-080”



INVESTIGADORES: - CHÁVEZ CASTILLO JIMMY RICAR DO

- TUMBACO TAVÁREZ, AHILYS ANDREINA

4. ¿Es jurídicamente aceptable que el Acuerdo Ministerial NRO. MDT-2024-080 permita la nulidad de contratos sin comprensión, pese al principio de irrenunciabilidad de derechos?

5. ¿Considera usted que los efectos sociales y laborales negativos generados por el Acuerdo MDT-2024-080 están realmente justificados por una necesidad de ahorro fiscal en el sector público?

Agradecemos vuestra colaboración



INVESTIGADORES: - CHÁVEZ CASTILLO JIMMY RICAR DO

- TUMBACO TAVÁREZ, AHILYS ANDREINA

ENTREVISTA APLICADA AL ABOGADO ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL

OBJETIVO: Determinar los efectos jurídicos de la nulidad de contrato colectivo en el sector público ecuatoriano mediante el análisis del ordenamiento jurídico, en el Acuerdo Ministerial MDT-2024-080, con la finalidad de establecer como esta medida vulnera los derechos laborales adquiridos y afecta la seguridad jurídica de los trabajadores del sector público.

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

1. ¿Cree usted que el Acuerdo MDT-2024-080 ha restringido la capacidad de negociación colectiva y a la autonomía sindical?

2. Desde su experiencia, ¿Cree que los requisitos y plazos que impone el Acuerdo Ministerial MDT-2024-080 son viables o entorpecen la suscripción de contratos colectivos?

3. ¿Cree que el Acuerdo Ministerial MDT-2024-080, impone condiciones que limitan el accionar de los sindicatos en el sector público?



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR:

“NULIDAD DE CONTRATOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO EN EL ÁMBITO DEL ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT- 2024-080”



- INVESTIGADORES: - CHÁVEZ CASTILLO JIMMY RICAR DO
- TUMBACO TAVÁREZ, AHILYS ANDREINA

4. ¿Desde su experticia profesional, que restricciones han debilitado la capacidad de negociación de los trabajadores?

5. ¿Considera usted que los efectos sociales y laborales negativos generados por el Acuerdo MDT-2024-080 están realmente justificados por una necesidad de ahorro fiscal en el sector público?

Agradecemos vuestra colaboración