UNIB.E

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA DEL ECUADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

CARRERA: DERECHO

ANÁLISIS JURÍDICO DE LA PREEMINENCIA DE LOS BENEFICIOS ADQUIRIDOS EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

Trabajo de Titulación para la obtención del Título de Abogada

Autora:

María Belén González Campoverde

Tutora:

Andrea Lissette Guadalupe Oviedo, Mgst.

Quito, Ecuador

Abril, 2024

UNIB.E

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA DEL ECUADOR

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA DIFUSIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

1. Yo, MARÍA BELÉN GONZÁLEZ CAMPOVERDE, declaro en forma libre y voluntaria, que los criterios emitidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, titulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA PREEMINENCIA DE LOS BENEFICIOS ADQUIRIDOS POR LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA", previo a la obtención del título profesional de ABOGADA, así como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor/a.

2. Declaro, igualmente, tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Universidad Iberoamericana del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT, en formato digital una copia del referido Trabajo de Integración Curricular para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, respetando los derechos de autor.

3. Autorizo, finalmente, a la Universidad Iberoamericana del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la UNIB.E (Repositorio Digital Institucional), el referido Trabajo de Integración Curricular, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad Iberoamericana del Ecuador.

Quito, DM., a los 14 días del mes de febrero de 2025.

MARÍA BELÉN GONZÁLEZ CAMPOVERDE

1753962313

UNIB.E

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA DEL ECUADOR

AUTORIZACIÓN DE PRESENTACIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR POR PARTE DEL TUTOR

Nombre y Apellido de el/la Directora/a de la Carrera
Director(a) de la Carrera Mayra Alejandra Guerra Sánchez
Presente. -

Yo, **ANDREA LISSETTE GUADALUPE OVIEDO, MAGISTER** Tutor del Trabajo de Integración Curricular realizado por el estudiante **MARIA BELÉN GONZÁLEZ CAMPOVERDE** de la carrera de **DERECHO** informo haber revisado el presente documento titulado **ANÁLISIS JURÍDICO DE LA PREEMINENCIA DE LOS BENEFICIOS ADQUIRIDOS EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA** , el mismo que se encuentra elaborado conforme a lo establecido en el Reglamento de Titulación y el Manual de Estilo de la Universidad Iberoamericana del Ecuador, UNIB.E de Quito, por lo tanto, autorizo la entrega del Trabajo de Integración Curricular a la Unidad de Titulación para la presentación final ante el tribunal evaluador.

Atentamente,
Mgst. Andrea Lissette Guadalupe Oviedo
Tutor

UNIB.E

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA DEL ECUADOR

ACTA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Facultad: Derecho y Ciencias Sociales

Carrera: Derecho

Modalidad: Híbrida

Nivel: 3er nivel de Grado

En el Distrito Metropolitano de Quito a los cuatro días del mes de abril del 2025 (04-04-2025) a las ocho horas con cero minutos (08:00), ante el Tribunal de Presentación Oral, se presentó la señorita **GONZALEZ CAMPOVERDE MARIA BELEN**, titular de la cédula de ciudadanía No. **1753962313** a rendir la evaluación oral del Trabajo de Integración Curricular: "**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA PREEMINENCIA DE LOS BENEFICIOS ADQUIRIDOS EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.**", previo a la obtención del Título de Abogada. Luego de la exposición, la referida estudiante obtiene las calificaciones que a continuación se detallan:

	Calificación
Lectura del Trabajo de Integración Curricular	8 **/10**
Evaluación Oral del Trabajo de Integración Curricular	9 /10
Calificación Final del Trabajo de Integración Curricular	8,5 **/10**

Para constancia de lo actuado, los miembros del Tribunal de Presentación Oral del Trabajo de Integración Curricular, firman el presente documento en unidad de acto, a los cuatro días del mes de abril del 2025 (04-04-2025).

Dr. Thelman Cabrera
DECANO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

UNIB.E FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

Mgst. Mayra Guerra
DIRECTORA DE LA CARRERA DE DERECHO

Mgst. Andrea Guadalupe
TUTOR

Mgst. Daniel Niquinga
LECTOR

UNIB.E SECRETARÍA ACADÉMICA GRADO

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mis padres Aquiles y Marilú por brindarme su apoyo y tiempo en cada paso del camino, por incentivarme para culminar con este sueño, pero en especial quiero dedicar este trabajo a mi madre por ser ese pilar fundamental a lo largo de mi carrera, aquella mujer guerrera, quien me ha enseñado que se puede volver a brillar después de un momento de oscuridad, y que para conseguir lo que se quiere siempre hay que trabajar duro, la que siempre ha sujetado mi mano y limpiado mis lágrimas, la que me supo dar aliento y por quien rendirme nunca fue una opción. A mi hermanito Kevin Isaac que me ha brindado su apoyo en todo este proceso, quien me ha hecho reír en los momentos de caos, y el que ha dado cada uno de sus cálidos abrazos.

A mis abuelitos Pedro y Luz, por estar siempre apoyándome, dándome sus consejos, ayudándome en cada momento de mi vida, quienes con sus oraciones jamás me han desprotegido y a mis tíos Cesar, Pedro y Raúl, ya que han sido ese ejemplo de constancia para alcanzar cada meta propuesta, ellos me han enseñado que con confianza y dedicación todo es posible. Gracias por ser ese apoyo incondicional en todos los aspectos de mi vida.

A Jazmín Arcentales mi mejor amiga, por ser esa compañera a lo largo de toda la carrera, aquella lucecita brillante para mí, esa persona que siempre ha estado ahí dándome palabras de aliento, con la que he compartido momentos increíbles como risas, llantos y enojos, pero siempre juntas, quien se convirtió en una persona muy importante y especial para mí, la que me enseño el significado de tener una amistad sincera y desinteresada. Gracias por cada minuto que me has brindado, por escucharme, abrazarme, acompañarme, y en especial gracias por quedarte.

Por último, quiero dedicar este trabajo a la María Belén de hace cuatro años, aquella chica con miedos, incertidumbres y desconfianza, esto es para ella, a pesar de no haber sido lo que quería en un inicio, supe demostrarme a mí misma que soy capaz de conseguir lo que me propongo, y pude darme la confianza de cambiar el rumbo de las cosas y no abandonarlo en el proceso.

María Belén González

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por siempre guiar y bendecir mi camino, por darme la fuerza y la sabiduría para cumplir con este sueño, además por ayudarme a superar cada obstáculo que hubo en el camino.

A la Universidad Iberoamericana del Ecuador, por brindarme las herramientas necesarias para mi desarrollo académico y poder llegar a ser una excelente profesional. A mi tutora la Mgst. Andrea Guadalupe quien con su pacencia, experiencia, conocimientos y motivación me ha sabido guiar y enseñar para culminar con éxitos el presente trabajo de titulación. Así también quiero agradecer a mis docentes quienes han aportado significativamente a lo largo de mi desarrollo académico.

A mi familia por ser esos pilares fundamentales para no rendirme en el proceso, por su apoyo total en cada momento de mi carrera universitaria y por siempre inculcarme los valores necesarios para alcanzar cada uno de mis objetivos, gracias por siempre impulsarme a seguir adelante, por no dejarme sola, sino al contrario siempre estar pendiente de mí.

A mi mejor amiga Jazmín por ayudarme, apoyarme y motivarme en cada paso de la carrera, por brindarme una amistad sincera llena de experiencias y emociones, pero sobre todo gracias por permitirme ser tu amiga, por darme la oportunidad de conocerte y que me conozcas, eres una persona increíble que quiero con todo mi corazón.

María Belén González

ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORIA Y AUTORIZACIÓN PARA LA DIFUSIÓN DELTRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR II

..... III

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN III

ACTA DE APROBACIÓN IV

DEDICATORIA V

AGRADECIMIENTO VI

ÍNDICE GENERAL VII

ÍNDICE DE TABLAS XI

RESUMEN XII

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO I 4

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 4

Descripción del problema 4

Objetivos de la investigación 10

Objetivo General 10

Objetivos Específicos 10

Justificación de la investigación 10

CAPITULO II 13

MARCO TEÓRICO-JURÍDICO 13

Antecedentes de la investigación 13

Jurisprudencia 17

Bases teóricas jurídicas 18

Trabajador 18

Sindicato 19
Contrato individual de trabajo 20
Contrato colectivo 20
Terminación de la relación colectiva 21
Libertad de asociación 22
Principio de Estabilidad laboral 22
Principio de Irrenunciabilidad 23
Preeminencia del contrato colectivo 24
CAPÍTULO III 26
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 26
Naturaleza de la investigación 26
Unidad de Análisis 28
Normativa 28
Jurisprudencia 28
Doctrina 29
Casos de estudio 29
Técnica de Recolección de la información 29
Técnica de Análisis de la Información 30
CAPÍTULO IV 31
RESULTADOS 31
Contrato Colectivo 31
Elementos del Contrato Colectivo 36
Las partes contratantes 38
Los Trabajadores 38
Los Empleadores 38
Objeto del Contrato Colectivo 39

Ámbito de Validez del Contrato Colectivo 40

Cláusulas de negociación dentro de los contratos colectivos celebrados en el mes de enero de 2021, mes de marzo de 2022, mes de julio de 2023, mes de febrero de 2024. 41

1. Tercer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Compañía Construcciones y Prestaciones Petroleras S.A. CPP y el Comité de Empresa de Trabajadores. 41

Cláusulas económicas 41

Indemnizaciones 41

Subsidios 42

Ayudas 42

Cláusulas No Económicas 43

2. Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Empresa Pública Municipal de Residuos Sólidos Rumiñahui-ASEO, EPM y el Comité de Empresa de los Trabajadores 45

Cláusulas económicas 45

Cláusulas no económicas 46

3. Vigésimo Tercer Contrato Colectivo de Trabajo entre la Compañía Industrial DANEC S.A y el Comité de Empresa de los Empleados y Trabajadores. 48

Clausulas económicas 49

Incrementos salariales 49

Beneficios Sociales 49

4. Decimo Noveno Contrato Colectivo de Trabajo a celebrado entre Industria Acero de los Andes S.A y el Comité de Empresa de los Trabajadores. 52

Cláusulas Económicas 52

Aumento de Salario 52

Subsidios y Bonificaciones 53

Bonificación por años de Servicio 53

Beneficios Varios 54

Cláusulas No Económicas **55**

Criterios de la Corte Nacional de Justicia con relación a la preeminencia de los derechos adquiridos en la contratación colectiva. **56**

Fundamentos Facticos **56**

Análisis de los criterios de la Corte Nacional con relación al caso en concreto ... 57

CAPÍTULO V **60**

REFLEXIONES FINALES **60**

Hallazgos 60

Reflexiones 64

Referencias **66**

ANEXOS **70**

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 30

Tabla 2. Indemnizaciones 42

Tabla 3. Subsidios 42

Tabla 4. Ayudas 43

Tabla 5. Aniversario 43

Tabla 6. Cláusulas no económicas 44

Tabla 7. Valores Económicos 46

Tabla 8. Clausulas no económicas. 48

Tabla 9. Incremento salarial 49

Tabla 10. Beneficios Sociales 50

Tabla 11. Beneficios Sociales. 51

Tabla 12. Salarios 52

Tabla 13. Subsidios 53

Tabla 14. Bonificación 54

Tabla 15. Beneficios varios. 54

Tabla 16. Beneficios no económicos 55

Tabla 17. Pensión Jubilar 56

María Belén González Campoverde. ANÁLISIS JURÍDICO DE LA PREEMINENCIA DE LOS BENEFICIOS ADQUIRIDOS EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA. Carrera Derecho. Universidad Iberoamericana del Ecuador. Quito Ecuador. 2024 (págs. 88).

RESUMEN

El tema desarrollado versa sobre el análisis jurídico de la preeminencia que tienen los beneficios adquiridos por la contratación colectiva sobre aquellos que ya se ostentan en una contratación individual dentro de la legislación ecuatoriana. Lo que busca esta institución jurídica es proteger tanto la estabilidad laboral de los trabajadores que conforman una asociación, como el derecho que tienen a la libertad de asociación. Utilizando a la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo se analiza la forma en que la legislación ecuatoriana garantiza a los trabajadores la preeminencia de los beneficios adquiridos con una contratación colectiva una vez terminada el contrato colectivo. A través de la revisión, análisis e interpretación de la documentación necesaria para comprender el alcance que puede tener el celebrar una contratación colectiva y así mismo conocer las diferencias que se pueden presentar al momento de celebrar convenios colectivos con entidades del sector público y sector privado.

Palabras Claves: contrato colectivo, preeminencia, colectivo, beneficio, sector público, sector privado.

INTRODUCCIÓN

En Ecuador, existen dos tipos de contrataciones dentro del ámbito laboral, por un lado, se tiene a la contratación individual, en la que los principales involucrados son el empleador y el trabajador, mientras que por otro se tiene a la contratación colectiva de trabajo, en la cual intervienen el o los empleadores y el colectivo, mismo que se conforma por varios trabajadores. El objetivo principal de la contratación colectiva es obtener una mejora en las condiciones laborales a los trabajadores que entran a formar parte de este pacto bilateral.

La legislación laboral ecuatoriana establece la capacidad que tiene cada empresa sea esta perteneciente al sector público como sector privado de poder celebrar los contratos colectivos de trabajo con su respectivo comité central único o a su vez con su comité de empresa, siempre y cuando esta negociación colectiva se rija a las normas laborales vigentes, teniendo en cuenta los requisitos necesarios para ambos sectores, en el presente trabajo de investigación se abordará las diferencias que se tiene al momento de celebrar este tipo de convenios en ambos sectores laborales.

Dentro de la contratación colectiva de trabajo intervienen una serie de principios que regulan las actuaciones laborales, en este caso los principios que se destacan en la contratación colectiva son: libertad de asociación, estabilidad laboral, progresividad y no regresividad de derechos; estos se concatenan con el tema de estudio ya que, ambos buscan la protección de los derechos laborales para los trabajadores además, de la preeminencia que debe tener los beneficios adquiridos por la contratación colectiva una vez culminado el tiempo de vigencia de su contrato.

El presente trabajo de investigación analizará la preeminencia de los beneficios adquiridos por la contratación colectiva dentro de la legislación ecuatoriana. Se abordará el qué sucede con estos beneficios adquiridos, otorgados de forma voluntaria por el empleador a sus trabajadores que se encuentran protegidos por el contrato colectivo de trabajo, al momento en que se concluye con el mismo.

Un contrato colectivo de trabajo, se refiere a que las partes involucradas en éste lo suscriben con la finalidad de que los trabajadores que quieran formar parte del colectivo puedan acceder a una mejora de las condiciones laborales, que ya hayan tenido con un contrato individual de trabajo, ahora bien, sobre lo que versará la

investigación es precisamente sobre aquella preeminencia de estos beneficios o condiciones favorables para los trabajadores que se encuentren regulados por el Código de Trabajo ecuatoriano.

El presente trabajo de investigación está compuesto por cinco capítulos, los cuales son:

En el primer capítulo se describe el planteamiento del problema de investigación, así como también se derivan los propósitos de la investigación mismos que se justifican en cuatro ámbitos: social, académico, científico y metodológico. En tal sentido este acápite identifica de qué manera se va a desarrollar la temática con relación al análisis de la preeminencia de los beneficios adquiridos por la contratación colectiva en la legislación ecuatoriana, además de los principios esenciales que intervienen en la contratación colectiva.

El segundo capítulo se denomina marco teórico jurídico que se compone de: estudios previos de lo nacional, trabajos de tesis que contengan una relación con el trabajo de investigación; seguidamente se tiene las bases teóricas jurídicas en las que se establecen doctrinarios específicamente Cabanellas, Páez, o aquellos que sustenten el estudio; por último, está el marco jurídico en donde se engloba jurisprudencia, normas, leyes, resoluciones y decretos.

En el tercer capítulo se desarrolla la metodología de la investigación, el paradigma dogmático jurídico, interpretativo, usando el enfoque cualitativo, mediante un método hermenéutico; unidades de análisis, técnica de recolección de información; técnica de análisis de información, a su vez se da la recopilación de documentos y datos relacionados con el presente trabajo de investigación.

En el cuarto capítulo se analizan y se exponen los resultados obtenidos a lo largo de la investigación, aquí se desarrolla cada objetivo específico acorde con la metodología antes mencionada, realizando un análisis crítico del instrumento central de la contratación colectiva, así mismo se realiza la comparación de cuatro contratos colectivos que aportan al estudio y desarrollo del presente trabajo de investigación.

En el quinto capítulo se determinan las reflexiones finales, en donde se abordan los principales hallazgos y reflexiones, para así dar respuesta a la pregunta de investigación y cumplimiento a los objetivos planteados, con el fin de entender de

mejor manera qué es lo que pasa con los beneficios adquiridos con el contrato colectivo en favor de los trabajadores.

En conclusión, el análisis de la preeminencia de los beneficios adquiridos con el contrato colectivo de trabajo en la legislación ecuatoriana ayuda a entender las maneras en que el Estado garantiza la preeminencia de los beneficios adquiridos por la contratación colectiva a los trabajadores amparados por este instrumento jurídico, teniendo en cuenta las diferencias entre los sectores públicos y privados del sector laboral.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Descripción del problema

La rama jurídica que se encarga de regular y proteger el trabajo de las personas es el Derecho Laboral, esta materia es aquella que controla la relación entre empleadores y trabajadores, así mismo su objetivo es velar por la protección de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones a las que se someten ambas partes.

En la Constitución de la República del Ecuador (2008) podemos encontrar estipulados todos los deberes y derechos de los trabajadores, garantizando una debida protección y aplicación de principios que regulan la relación laboral, para iniciar el análisis abordaremos lo contenido en el artículo 33 que nos menciona:

> El trabajo es un derecho y un deber social, 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 tanto, el trabajo es un derecho constitucionalmente protegido, que busca afianzarlo como una fuente de desarrollo personal, profesional y económico, garantizando a todos quienes conformar el universo laboral ecuatoriano el pleno respeto a condiciones de trabajo que no impliquen un menoscabo para el trabajador. Este derecho al trabajo se encuentra conformado por elementos importantes como: la libertad de elegir un empleo lícito sin injerencia de terceros, el derecho a trabajar en un ambiente seguro y saludable, a percibir una remuneración equivalente a la actividad que se desempeña, contar con un horario adecuado, a tener la libertad de formar asociaciones y participar en negociaciones colectivas, entre otros, los cuales deben ser tomados en cuenta para que se llegue a garantizar de forma adecuada la aplicación de condiciones laborales justas y así no se vea afectada la dignidad humana de cada persona.

En Ecuador dentro del Derecho Laboral existen diversas figuras contractuales que promueven el goce efectivo del derecho al trabajo, estás modalidades se agrupan de manera general bajo dos esquemas, la contratación individual, en la que los principales involucrados son el empleador y el trabajador, mientras que por otro se

tiene a la contratación colectiva de trabajo, en la cual intervienen el o los empleadores y el colectivo de trabajadores.

Dentro de este proyecto de investigación abordaremos lo referente a la Contratación Colectiva de Trabajo, por cuanto resulta relevante abordar a profundidad los sujetos que intervienen, los elementos que la conforman, y analizar si sus principios y reglas constitucionales referentes a la protección del trabajador se aplican cuando nos encontramos fuera de relaciones individuales de trabajo. Constitucionalmente y dentro de la normativa laboral se regula la formación, funcionamiento y actividades de las asociaciones de trabajadores, la celebración, contenido y efectos del contrato colectivo, también la prevención y solución de los conflictos colectivos, la declaración, desarrollo y los efectos de la huelga y el paro, todos estos elementos confluyen en la búsqueda de la prevalencia de derechos laborales.

Es así como dentro de la promulgación de la Constitución de la República de 2008 han sido reconocido los Derechos de Libertad como un referente legislativo, con la finalidad de reconocer y garantizar los derechos a los ciudadanos, en los cuales podemos encontrar inmersos ciertos derechos que guardan relación con respecto al derecho al trabajo y por ende se vincula con el Trabajo Colectivo, de esta manera el Estado garantiza a las personas el derecho a una vida digna haciendo énfasis en el aseguramiento al trabajo y al empleo, además las personas cuentan con el pleno derecho de asociarse y manifestar de forma libre y voluntaria, así mismo, en concordancia con estos derechos también se garantiza que las personas puedan realizar actividades económicas ya sea individual o colectivamente, de este modo, se conecta con la libertad que se tiene al momento de acceder a una contratación laboral, en donde las personas pueden acceder a ella sin ningún tipo de prohibiciones ni injerencias, además de que no se vean obligados a realizar un trabajo forzoso y mucho menos gratuito.

Dentro de este marco, el Estado garantiza el derecho al trabajo y las diversas modalidades de contratación laboral de manera autónoma o bajo una relación de dependencia, dentro de ellas podemos encontrar a la contratación colectiva como una forma de interacción entre empleadores y trabajadores. De este modo el derecho al trabajo se sustenta en principios constitucionales como el de fomentar empleo para prevenir temas referentes al subempleo o el desempleo, la irrenunciabilidad e intangibilidad de todos los derechos laborales, entre otros, dentro de este catálogo de

principios aparte de encontrar aquellos que sustentan el derecho laboral individual también se tiene a los que son de suma importancia para el derecho laboral colectivo y se encuentran ubicados de forma conjunta en el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) específicamente en los numerales 7 y 14 que mencionan:

> 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.
>
> 14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

Estos establecen que como parte de la realización que tiene una persona en el ámbito económico a través de las actividades laborales, se pueden asociar y desasociar de los colectivos elegidos por ellos mismos de manera libre y voluntaria, siempre y cuando se rijan en estos principios, ya que dentro de estos se encuentra contemplado el derecho a la libertad de asociación y formar sindicatos u organizaciones. Asimismo, el artículo 440 del Código de Trabajo ecuatoriano (2005) estipula que; “los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente (…)”. De esta forma, el Estado ecuatoriano garantiza a las personas no solo el derecho al trabajo de forma individual, sino también el derecho de poder tener una contratación colectiva, la misma que se encuentra amparada tanto por la Constitución como por las leyes orgánicas.

Es de este modo que, centrándonos en la contratación colectiva, Cabanellas (1993) define al Contrato Colectivo como: “(…) El suscrito, con uno o más patronos, por una entidad laboral; esto es, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados (...)” (pág. 76). Por lo tanto, el contrato colectivo es aquel instrumento jurídico donde se encuentran involucradas dos partes, en este caso el patrono o empleador y el grupo de trabajadores, quienes lo celebran con el objetivo de buscar beneficios en los derechos y obligaciones, tanto para el grupo obrero como para el patrono.

Así mismo en la legislación ecuatoriana en el Código de Trabajo (2005) contempla en su artículo 220 la definición del este instrumento jurídico el cual es crucial dentro del campo del derecho laboral colectivo y manifiesta que:

> Art. 220.- Contrato colectivo. - Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.
>
> El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados.

Por ende, dentro del ámbito del derecho laboral este instrumento jurídico protege el derecho de asociación y ayuda a que los trabajadores tengan la iniciativa de formar organizaciones colectivas de trabajo, con la seguridad de obtener una mejora en los beneficios laborales, es decir, que los miembros sindicales logren gozar de un desarrollo positivo en los derechos que un trabajador con contrato individual ya ostenta; sin embargo, cabe recalcar que la contratación colectiva no se configura como una modalidad de contratación, debido a que los trabajadores ingresan a una determinada empresa por medio de un contrato en cualquier otra modalidad de contratación laboral de manera individual, y una vez dentro de la empresa los trabajadores pueden formar asociaciones y suscribir un contrato colectivo, es decir, pueden adherirse a esta contratación.

Una vez expuesto el significado y el alcance del Contrato Colectivo de Trabajo es importante mencionar que puede existir confusión al momento en que se celebra un contrato colectivo con una duración definida, puesto que, al momento en que se da por cumplido el plazo estipulado, se da por culminado el instrumento jurídico del contrato colectivo, mas no la relación laboral, es decir, en el caso de que en un contrato colectivo se estipule que la vigencia de éste será de dos años y se cumpla este plazo, lo que se da por finalizado es el contrato colectivo, y lo que sucede es que los trabajadores que formaron el colectivo y estuvieron de acuerdo en que se lleve a cabo la celebración del mismo, vuelven a la situación de individualidad laboral, pero se conservan los beneficios que se adquirió dentro del contrato colectivo.

A pesar que, en Ecuador se encuentre constitucionalmente protegido el derecho a la libertad de asociación, el Índice Global de Derechos Humanos a considerado a Ecuador como uno de los diez peores países en donde se pueden dar una sindicalización laboral, esto debido a que los trabajadores sufren una obstaculización

por parte de las empresas tanto privadas como públicas al momento de ejercer sus derechos colectivos laborales, dentro de los impedimentos que se generan en las distintas empresas se puede presenciar actos amenazantes contra la vida de los trabajadores, como también la separación permanente de su lugar de trabajo o propiamente dicho el despido. (Confederación Sindical Internacional, 2024, pág. 1) Sin embargo, el legislador ha tratado de suprimir este tipo de riesgos colocando regulaciones, como es el principio de preeminencia de los contratos colectivos, esto quiere decir, aquel privilegio o ventaja que tiene el colectivo con respecto a los contratos individuales previos, debido a que, una vez celebrado el convenio colectivo este continúa surtiendo efectos sobre el contrato individual de trabajo, siempre y cuando las condiciones pactadas sean más favorables para los trabajadores. De este modo la preeminencia del contrato colectivo busca la protección de los derechos laborales que fueron adquiridos por la contratación colectiva, para evitar que los acuerdos individuales debiliten los beneficios ya negociados a favor del colectivo.

Es así que se toma como precedente a lo antes expuesto la sentencia del Juicio Laboral N° 543-2008, correspondiente a un recurso de casación interpuesto por el señor José Ezequiel Cárdenas Minchala en contra de la sentencia expedida por la Sala Especializada de lo Civil y Laboral de la Corte Provincial de Azogues, en su demanda expone que se le han violentado principios constitucionales como el de la irrenunciabilidad e intangibilidad a sus derechos laborales colectivos ya que en los contratos Décimo Octavo Contrato Colectivo de Trabajo y del Décimo Noveno Contrato Colectivo de Trabajo, suscritos entre la Empresa Industrias Guapán S.A. y su Comité de Empresa, donde en la cláusula 52 se pactaron condiciones desfavorables para el señor Cárdenas en lo concerniente a su jubilación patronal, en los contratos que han sido celebrados de forma previa se establecía un pago de manera sectorizada por el año y con base en eso, el monto mínimo de pago correspondería al salario mínimo del sector cementero, que equivaldría al 50% para los que salieron hasta diciembre de 1997, el 75% desde 1998 y el 100% dese el año de 1999. Luego se da una modificación a dicha cláusula con el antecedente de la resolución del Director de empresa, en el cual pactaron como pensión jubilar mínima el equivalente a dos salarios mínimos del sector cementero y posteriormente los trabajadores lograron en el Décimo Séptimo Contrato Colectivo, aumentar la pensión a cuatro salarios mínimos del sector cementero. Que la empresa pago bien a sus

compañeros hasta el año 2000, pero en el 2001 cambio con el criterio de que con la unificación salarial desapareció la denominación del “salario mínimo del sector cementero”, y que ese salario se congeló con el valor vigente hasta el año 2000. Esto permitió que en el año 2002 se cambie la cláusula 52 en el Décimo Octavo Contrato Colectivo, fijando de esta manera el valor de setenta dólares mensuales como pensión jubilar; pero la Corte Nacional de Justicia, a través de casi 50 juicios, interpretó el término “salario mínimo del sector cementero”, que es el que se publica anualmente por el Ministerio del Trabajo, lo que dio como resultado que en la actualidad los jubilados que salieron de la empresa hasta 1997, perciban en ese tiempo por pensión jubilar US$ 162.50.

Dentro del caso el señor Cárdenas menciona que la pensión para los compañeros que salieron en los años 1998 y 1999, es de dos salarios mínimos, y para quienes salieron entre los años 2000 y 2001, según el último contrato colectivo, la pensión jubilar es de US$. 650.00; pero que la empresa fundada en el artículo 52 del Décimo Noveno Contrato Colectivo el mismo que dice: el trabajador que cumpliere veinte y cinco años o más de labores en la Compañía y que solicitaren por escrito acogerse a este beneficio (pensión jubilar), tendrá derecho a que la compañía le pague una pensión jubilar patronal de conformidad con lo dispuesto en el artículo 219 del Código de Trabajo. En ningún caso el valor de la pensión jubilar mensual, podrá ser menor a sesenta dólares y que cualquier trabajador que hubieren laborado un periodo de tiempo comprendido entre veinte y veinticuatro años de servicio y se retiraren voluntariamente de la Empresa, tendrán derecho a recibir de parte de la Compañía una pensión de jubilación patronal equivalente a cincuenta y tres dólares, por ende, al señor José Cárdenas se le viene pagando la pensión de setenta dólares.

Con base a los antecedentes expuestos el señor Cárdenas solicita la nulidad de la cláusula 52 de los Contratos Colectivos Décimo Octavo y Décimo Noveno, ya que al ser un trabajador que pertenecía desde los inicios del comité de empresa, la modificación de las cláusulas de negociación en el contrato colectivo no podían afectar a los beneficios que la empresa Industrias Guapán S.A. ya le había otorgado desde un principio; en este contexto de ideas, se presenta una situación desfavorable para el trabajador José Cárdenas, por un lado a sus compañeros anteriores si se les ha pagado lo pactado con anterioridad, mientras que a él no, es ahí la situación

desfavorable, desnaturalizando así el objeto del contrato colectivo, y la preeminencia del mismo.

Con base a lo anteriormente descrito, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se garantiza la preeminencia de los beneficios adquiridos en el contrato colectivo en la legislación ecuatoriana?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Analizar jurídicamente la preeminencia de los beneficios adquiridos en la contratación Colectiva en la legislación ecuatoriana.

Objetivos Específicos

- Identificar los elementos del contrato colectivo de trabajo dentro de la legislación ecuatoriana a través de revisión documental.
- Comparar las cláusulas de negociación dentro de los contratos colectivos celebrados en el mes de enero de 2021, mes de marzo de 2022, mes de julio de 2023, mes de febrero de 2024 mediante revisión documental.
- Establecer los criterios con relación a la preeminencia de los beneficios adquiridos en la contratación colectiva determinados por la Corte Nacional de Justicia en la sentencia correspondiente al Juicio Laboral No. 543-2008.

Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica en el análisis jurídico de la preeminencia del contrato colectivo de trabajo dentro de la legislación ecuatoriana, por cuanto supone un necesario estudio de lo que engloba de manera general el contrato colectivo (su forma de inicio, los términos, duración, obligaciones, derechos, cumplimiento y terminación del mismo). Por tal motivo, esta investigación se centra en analizar los contratos colectivos que han sido celebrados dentro de nuestra legislación, además de los elementos que componen a los mismos, y de igual manera los criterios que ha emitido la Corte Nacional de Justicia, acerca de la protección y relevancia de este principio laboral.

Conocer de la preeminencia del contrato colectivo es importante porque este principio es el responsable de que las disposiciones celebradas en un convenio colectivo de trabajo perduren sobre aquellas condiciones individuales acordadas y pactadas en un contrato individual de trabajo entre las partes intervinientes, siempre y cuando estas sean más favorables para los trabajadores, de esta forma esta investigación ayuda a identificar qué es lo que pasa con aquellos beneficios adquiridos por el colectivo una vez terminado su convenio laboral.

Estudiar la problemática de la preeminencia de los contratos colectivos es de gran importancia y tiene un impacto social, debido a que su análisis puede permitir que los trabajadores que quieran ejercer su derecho de agruparse, tengan la certeza de que las negociaciones colectivas se regirán bajo el marco legal vigente, para de esa manera impedir una regresión en derechos laborales. Por tal razón, reconocer cada uno de los elementos que se encuentran inmersos en un contrato colectivo es relevante para saber bajo qué parámetros los grupos sindicales y el empleador suscribieron aquel instrumento jurídico.

Es así como se puede llegar a conocer más sobre cómo este principio laboral garantiza las condiciones laborales que han sido pactadas entre los miembros de un colectivo y el o los empleadores, saber qué tan benéficas son las mismas para todos los trabajadores involucrados y no que lleguen a favorecer de manera parcializada. Al igual el estudio de toda esta institución jurídica ayuda a destacar la forma en que el legislador no solo prioriza el bienestar del colectivo sobre acuerdos individuales que no llegan a ser ventajosos o favorables para los trabajadores, sino que también garantiza y protege el derecho a la libertad sindical para que de esa forma los trabajadores puedan ejercerlo de forma libre y voluntaria.

De igual forma, la contratación colectiva al igual que la individual se encuentra constitucionalmente protegida ya que en muchas ocasiones se la puede considerar como un pilar del derecho laboral que refuerza la equidad y limita prácticas abusivas, de manera que al dar relevancia a los principios que sustentan la contratación colectiva ayudan a los estudiantes, legisladores y hasta a los mismos miembros de las organizaciones colectivas a darse cuenta que existen garantías de protección para los derechos laborales frente a posibles regresiones de derechos o casos en los que su estabilidad laboral se encuentre directamente afectada, mostrando así que el

Estado promueve la justicia social y consolida a la negociación colectiva como un mecanismo de mejora de las condiciones laborales.

Es por ello que el presente estudio aporta en el ámbito académico como una base fundamental, para que futuros investigadores puedan estudiar el principio de preeminencia dentro de la contratación colectiva como punto de partida. Teniendo en cuenta que dentro del país existe una fuerte incidencia de casos en donde las autoridades hacen caso omiso a los reclamos de los colectivos en contra de muchas de las empresas en las que trabajan, y por ende los principios que sustentan el derecho laboral como por ejemplo la irrenunciabilidad, intangibilidad, estabilidad laboral, entre otros pueden resultar altamente afectados.

Del mismo modo, la investigación se justifica en un ámbito metodológico, ya que al utilizar una metodología cualitativa mediante la técnica de la revisión documental se puede realizar una investigación de manera exhaustiva en donde encontremos concordancias y diferencias que aporten a identificar la preeminencia de los contratos colectivos de trabajo y de los derechos adquiridos en el mismo, con el objetivo de que vaya acorde al principio de intangibilidad de los derechos laborales, puesto que el legislador establece que las garantías reconocidas por el Estado no pueden ser modificadas en perjuicio de los trabajadores.

Finalmente, analizar la preeminencia del contrato colectivo, es de interés en el ámbito jurídico dado que, este principio laboral evita que se establezcan condiciones o situaciones que vulneren derechos fundamentales, asegurando así el reconocimiento y respeto de los derechos laborales. Además, el estudio de la preeminencia del contrato colectivo contribuye a crear un marco legal claro y seguro para las relaciones laborales. Esto con el fin de prevenir abusos por parte de los empleadores y garantizar que cualquier acuerdo alcanzado sea conforme a la ley y a los derechos establecidos en la Constitución.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO-JURÍDICO

El marco teórico se encuentra detallado de forma organizada, los estudios relevantes que se concatenan con el presente trabajo de investigación, es así que Sánchez (2014) menciona que el marco teórico es una “herramienta, que permite localizar el problema, de un componente (elemento o requisito) de las tesis (y proyectos o planes de investigación), cuya finalidad formal es dar a conocer que el autor está informado de la literatura existente” (pág. 95). De esta manera en este capítulo se encuentran contemplados los estudios previos, precedentes jurisprudenciales y las bases teóricas jurídicas, que sustentan el desarrollo de los objetivos de la investigación.

Antecedentes de la investigación

El presente trabajo de integración curricular toma como estudios previos los trabajos similares o semejantes al estudio planteado, que serán un modelo de consulta para guiar o encaminar la problemática, partiendo de la premisa para saber si antes se hicieron estudios similares, qué finalidad alcanzaron y cuáles fueron las posibles correcciones.

Como primer antecedente se tiene el trabajo de grado de Flores (2011) titulado “Análisis del contrato colectivo e implementación de nuevas técnicas de negociación contractual colectiva en el sector privado del cantón Latacunga” el cual tiene como objetivo evidenciar el problema de la falta de técnicas de negociación contractual colectiva, en la legislación laboral ecuatoriana. El estudio se enmarca en una metodología cuantitativa mediante la cual el tesista utiliza como métodos al dialéctico, deductivo, inductivo, analítico, sintético y estadístico, mediante las técnicas de observación y elaboración de encuestas dirigidas a los trabajadores de la empresa privada Cedal de la ciudad de Latacunga. A lo cual se concluye la existencia de un porcentaje de trabajadores que aún desconfían en su dirigencia, además tanto trabajadores como autoridades en su mayoría consideran que la normativa que regula el contrato colectivo de trabajo es insuficiente, existiendo desconfianza en el ordenamiento jurídico.

El trabajo de grado antes descrito aporta al tema de investigación ya que, ayuda a proporcionar un análisis de cómo la contratación colectiva debería ser tomada en

cuenta con más relevancia, a tal punto de que el legislador pueda establecer de manera clara si los convenios colectivos pueden llegar a formar parte como una nueva modalidad de contratación o por el contrario, si estos son simplemente una institución benefactora para los intervinientes, donde los trabajadores pueden acceder a ella con una contratación individual previa.

El segundo antecedente es el trabajo de grado de Jaramillo (2013) titulado "Los principios de preeminencia de las normas jurídicas y de intangibilidad de los derechos de los trabajadores, y su regulación en el régimen del contrato colectivo en la legislación laboral ecuatoriana", misma que tiene como objetivo general estudiar desde el punto de vista crítico, la regulación jurídica existente acerca del contrato colectivo en la legislación ecuatoriana, así como los criterios doctrinarios elaborados al respecto. Este estudio se enmarca en una metodología tanto cualitativa, como cuantitativa; en lo que respecta a la metodología cualitativa se utilizó la revisión documental, desarrollándose en una investigación de tipo descriptiva con la que por medio del análisis jurisprudencial de literatura relacionada a la preeminencia de los derechos al momento de formar o celebrar un contrato colectivo, y por otro lado en lo concerniente a la metodología cuantitativa, se empleó la técnica de entrevistas y encuestas a profesionales del derecho quienes laboran en el Distrito Judicial de Santo Domingo, con la finalidad de obtener un criterio por parte de los conocedores en contratación colectiva. Para el cumplimiento de los propósitos se reunió un conjunto de argumentos fundamentales para enfocar el problema planteado, de manera cualitativa y cuantitativa, que establece las cualidades propias y cuantifica las mismas dentro del proceso de la investigación, mediante la aplicación de estadísticas. Dentro de los resultados obtenidos en la investigación se identifica que al no encontrarse expresamente determinada la observancia del cumplimiento de los principios de preeminencia de las normas jurídicas y de intangibilidad de los derechos de los trabajadores en el régimen que regula el Contrato Colectivo, en el Código de Trabajo, se provoca un vacío jurídico que pone en riesgo de vulneración los derechos reconocidos a los trabajadores en la Constitución de la República del Ecuador.

Con base a esto, la investigación anterior se relaciona con el presente estudio, debido a que ayuda a identificar las afectaciones que sufre el derecho de asociación en relación a la preeminencia de los derechos dentro del contrato colectivo de trabajo además del principio de progresividad y no regresividad de derechos, puesto que al

momento en que un colectivo deja de celebrar un contrato laboral de trabajo con una empresa, sus condiciones adquiridas por este instrumento jurídico, no se pueden retrotraer a las condiciones anteriores, sino que las últimas condiciones adquiridas deben conservarse a favor de los miembros antiguos del colectivo.

Como tercer antecedente se tiene el trabajo de grado de Rodríguez (2014) titulado “El derecho constitucional a la contratación colectiva, como base para el acceso al derecho al debido proceso y a la tutela de otros derechos constitucionales” el cual tiene como objetivo analizar de manera crítica el derecho constitucional que tienen los trabajadores a poder celebrar un contrato colectivo y la incompetencia de autoridades administrativas o judiciales para declarar su nulidad, como base de la seguridad jurídica. El estudio se enmarca en una metodología cualitativa y cuantitativa donde por el lado de lo cualitativo, el tesista utiliza métodos como la revisión documental y el estudio de casos por los cuales recolecta datos y los mismos son estudiados y comparados entre los casos análogos para conocer qué cambios ha tenido la interpretación y aplicación de normas legales y constitucionales, mientras que, en lo que corresponde al método cuantitativo aplica la elaboración de encuestas acerca del tema, las mismas que fueron realizadas a jueces laborales, dirigentes sindicales y operadores de justicia. De este modo se concluye que, los derechos laborales en materia del Contrato Colectivo no pueden ser afectados por las partes, terceros o instancias judiciales, por lo que se exigirá la evacuación de elementos de convicción que demuestren su vigencia, aplicabilidad y beneficios logrados en el mismo, exigiendo de esta manera que se apliquen normas constitucionales que garanticen los derechos fundamentales, es así que las autoridades judiciales o administrativas tienen la potestad de respaldar toda norma constitucional además de las doctrinas jurídicas, para así emitir una decisión apegada a la normativa constitucional.

Basándose en lo expuesto anteriormente se puede relacionar al trabajo de titulación con esta investigación debido a que analiza de manera constitucional el derecho de la contratación colectiva haciendo énfasis a la tutela de otros derechos conexos a los contratos colectivos, como por ejemplo el de intangibilidad, irrenunciabilidad o el de la preeminencia de los beneficios adquiridos por el contrato colectivo, ya que al ser los propios trabajadores quienes pueden alegar la nulidad del contrato colectivo según la norma vigente, se relaciona con la preeminencia de los beneficios adquiridos en un

contrato colectivo, de modo que los administradores de justicia son quienes deben velar por el cumplimiento y respeto de estos principios laborales.

Finalmente, como cuarto antecedente se tiene el trabajo de grado de Guaño (2020) titulado “Indemnización por despido intempestivo a trabajadores durante el trámite de negociación del contrato colectivo” el cual tiene como objetivo general analizar jurídica y críticamente el despido intempestivo dentro de la tramitación de un contrato colectivo. El estudio se enmarca en una metodología cualitativa y cuantitativa, por el lado cualitativo se realiza la revisión documental de textos doctrinales y normativos, para de esa forma desarrollar una investigación descriptiva, mientras que, en el aspecto cuantitativo la tesista utiliza la técnica de elaboración de encuestas dirigidas a todas las personas relacionadas con el tema. A lo cual se concluye que dentro de la contratación colectiva puede existir casos de despido intempestivo, el cual consiste en aquella arbitrariedad que tienen los empleadores hacia los trabajadores, sin embargo, en el artículo 233 del Código de Trabajo manifiesta que mientras se haya presentado un proyecto de contratación colectiva y mientras dure dicho trámite el empleador no puede despedir a ningún miembro del colectivo, esto tiene como finalidad proteger los derechos de los trabajadores y más aún de los miembros del colectivo.

Basándose en lo expuesto anteriormente se puede relacionar el trabajo de titulación con el presente trabajo de investigación, debido a que trata sobre lo que sucede al momento en que se da por terminada la relación laboral con algún miembro del colectivo en temas de indemnizaciones correspondientes a despido intempestivo, sin embargo, también se la puede relacionar con lo que pasa con las condiciones laborales que adquirieron los miembros del colectivo, en este trabajo se habla acerca del sustento normativo de que no se puede despedir a los trabajadores que se encuentren en el trámite de la presentación de un proyecto de contratación colectiva, por ende, se lo puede asociar también al principio de la preeminencia de modo que si se llegase a efectuar la terminación laboral se debe conservar las condiciones pactadas por los miembros del colectivo y el empleador.

Jurisprudencia

La Corte Nacional de Justicia en la resolución No. 008-2023 de fecha martes 10 de enero del 2023, correspondiente al juicio No. 10333-2020-00085 se refiere al contrato colectivo como:

> "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…" (Heredia contra Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Ibarra, 2023).

Esta jurisprudencia favorece al desarrollo de este trabajo de investigación, ya que ayuda a contextualizar y comprender la importancia del contrato colectivo como instrumento jurídico relevante dentro del derecho laboral colectivo, es así que de manera clara da una definición sobre lo que es el contrato colectivo, además de la finalidad que tiene este instrumento jurídico y también quienes pueden intervenir o adherirse a los contratos o convenios colectivos.

Con base en esto, se relaciona al principio de intangibilidad como parte de la preeminencia del contrato colectivo de trabajo, de esta manera se establece en la Sentencia de la Corte Nacional de Justicia de la Sala de lo Laboral y Social correspondiente al Juicio Laboral No. 543-2008, donde en su numeral 4.5 menciona que:

> La intangibilidad se concentra a los derechos adquiridos, es decir derechos preexistentes que nacen una vez que el trabajador se benefició en su goce, los cuales no puedan ser desconocidos aún por norma o ley. En este orden de circunstancias el contrato colectivo si bien es cierto nace del acuerdo de voluntades entre el empleador y los trabajadores legalmente constituidos, sus cláusulas están impedidas de vulnerar disposiciones legales en desmedro de beneficios que concede la ley (irrenunciabilidad), del mismo modo de conformidad con el Artículo 244 y 23 del Código del Trabajo por una ficción del derecho laboral conocida como la "preeminencia del contrato colectivo", se procede a modificar los contratos individuales de todos y cada uno de los trabajadores amparados por el contrato colectivo y por lo tanto se procede a incluir todos y cada uno de los beneficios y derechos emanados del colectivo, (he aquí la intangibilidad) (Minchala contra Compañía Industrias Guapán S.A., 2012).

De este modo, la jurisprudencia antes mencionada se relaciona con la presente investigación, debido a que en la sentencia emitida por la Corte Nacional de Justicia se menciona un caso donde interviene temas de contratación colectiva, principios de irrenunciabilidad, intangibilidad de derechos y también la preeminencia de contratación colectiva, en el caso el señor José Cárdenas Minchala demanda a la Compañía Industrias Guapán S.A., solicitando la nulidad de la cláusula 52 del Décimo Octavo Contrato Colectivo y Décimo Noveno Contrato Colectivo de Trabajo donde se

reconocía el pago de la jubilación patronal, la cual se estipuló que no puede ser menor a 60 dólares, sin embargo, en los contratos colectivos anteriores este monto era diferente ya que se había pactado de otra manera en dos ocasiones, la razón principal por la que el señor solicita la nulidad del contrato colectivo es porque la cláusula actual perjudica a los derechos laborales colectivos.

Bases teóricas jurídicas

Trabajador

Cuando se habla de trabajador, pueden existir diversas definiciones, sin embargo, para esta ocasión se tomará la definición del Diccionario Jurídico Elemental, el cual indica que trabajador es:

> Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Obrero; el que realiza una tarea manual. Jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo (v.). (Cabanellas, 1993, pág. 313)

La cita define de forma clara y concisa el término trabajador, mismo que es relevante para la presente investigación, ya que al momento en que se suscribe un contrato colectivo el trabajador, es quien participa principalmente en este acto jurídico. Debido a que, es él quien desempeñará la actividad o a su vez prestará el servicio por el cual se celebra el contrato laboral.

A su vez, dentro de la normativa ecuatoriana tenemos que el Código de Trabajo (2005) en su artículo 9 estipula que trabajador es “la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.” La norma es enfática al momento de definir al trabajador, y se encuentra en relación con la definición previa, el trabajador es aquella persona que realiza una determinada actividad o presta un servicio a otra persona (el empleador), con el objetivo de percibir una remuneración económica. Este artículo define una de las partes indispensables dentro de las relaciones laborales, ya sean estas individuales o colectivas.

Sindicato

Cuando se hablan de sindicatos Guillermo Cabanellas (1993) define de diversas maneras este término dentro del derecho, sin embargo, en derecho laboral lo define de la siguiente manera:

> (…) toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes. Cualquiera entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato. Por antonomasia, la asociación profesional de trabajadores; aunque desde ahora deba dejarse claramente establecido que el sindicato no es exclusivo de los trabajadores, sino que los hay también patronales, y mixtos de empleados u obreros y empresarios, conjuntamente. (…) (pág. 295).

La importancia que tiene esta definición dentro de la presente investigación, es el saber reconocer de forma clara lo que es un sindicato, ya que es una de las partes que interviene al momento de la celebración de un contrato colectivo, además porque son aquellas organizaciones que representan y defienden los intereses económicos, laborales y sociales de trabajadores frente al empleador y al Estado.

En el ámbito normativo tenemos el Acuerdo Ministerial No. MDT-2024-012, donde en su TÍTULO II De las Organizaciones Laborales, CAPÍTULO I De la Clasificación o Tipos, Artículo 3 menciona la clasificación de las organizaciones laborales existentes en la legislación ecuatoriana y son:

- **Organizaciones laborales de primer grado:** Son aquellas asociaciones de trabajadores de toda clase, que se encuentran bajo relación de dependencia de un mismo empleador y aquellas que agrupan a trabajadores de una misma profesión, oficio o actividad, que persiguen un fin común, como: la capacitación profesional; La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama de trabajo; el apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o caja de ahorros; y, los demás que entrañen mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de clase. Se podrán denominar, como: **Asociaciones Profesionales, Sindicatos y Comités de Empresa**, o cualquier otro tipo de denominación que libremente escojan sus integrantes.
- **Organizaciones laborales de segundo grado:** Son aquellas que agrupan a personas jurídicas u organizaciones laborales de primer grado. Éstas se denominan como **Federaciones y pueden ser: provinciales, regionales o nacionales**, de una rama determinada o de diversas ramas.
- **Organizaciones laborales de tercer grado:** Son aquellas que pueden agrupar a organizaciones laborales de primer o segundo grado a nivel nacional. Se pueden denominar, como: **Confederaciones, Centrales Sindicales, Uniones, o cualquier otra denominación.**

Dentro de la normativa legal vigente en el ámbito del derecho laboral colectivo se tiene estipulado a las diferentes asociaciones laborales, de tal manera que han sido

específicos en la asignación de categorías a cada una de estas, en este contexto es importante señalar esta diferenciación ya que en el presente trabajo de investigación nos centraremos solo en los sindicatos, asociaciones profesionales y comités de empresas, mismos que se encuentran en la primera categoría conforme al Acuerdo Ministerial previamente mencionado.

Contrato individual de trabajo

Por otra parte, el Instituto Nacional de Educación Laboral (INEL) (1986) define al contrato individual de trabajo como:

> Una relación personalizada (individual) entre un individuo que entrega su fuerza de trabajo a otra u otras a cambio del pago de una determinada cantidad de dinero. La denominación de individual del contrato se refiere a la posición del trabajador que es uno en la relación laboral. El Contrato Individual de Trabajo así, con mayúsculas y tal como figura en el Código de Trabajo, es la institución jurídica que regula las condiciones específicas de la venta de la fuerza de trabajo por un sueldo o salario.

Así mismo, el jurista Guillermo Cabanellas (1993) define el contrato de trabajo como:

> Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. (págs. 77,78)

Por otro lado, en la legislación ecuatoriana se encuentra regulado la contratación indiviadual de trabajo, es así que en el Código de Trabajo (2005) en el artículo 8 se encuentra una definición clara acerca de lo que es este instrumento jurídico, la cual es:

> Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre (…).

El definir tanto doctrinal como normativamente el contrato colectivo aporta a este trabajo de investigación ya que se puede llegar a entender de mejor manera la modalidad individual de trabajo, para de esa forma resaltar no solo las diferencias entre una negociación individual y una colectiva, sino también cómo se regula y se protegen los derechos y obligaciones dentro de la relación entre el empleador y el trabajador.

Contrato colectivo

Para comprender el sentido y el alcance de lo que debe entenderse por contrato colectivo, el jurista Mario de la Cueva (1990)

> El contrato colectivo de trabajo es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. (De la Cueva, 1990, pág. 153)

Con base en lo antes mencionado, el contrato colectivo es aquel instrumento jurídico, el cual es celebrado por uno o varios empleadores y un grupo de trabajadores, en donde establecen determinados beneficios a favor de los trabajadores, además de los derechos y obligaciones regulares. Este concepto es de gran importancia para la presente investigación debido a que ayuda a entender de forma clara y sencilla en qué consiste un contrato colectivo y el objeto de este instrumento jurídico en la relación laboral colectiva.

Normativamente el contrato colectivo se encuentra regulado en el artículo 220 del Código de Trabajo (2005) ecuatoriano y lo define de la siguiente manera:

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

El definir normativamente al contrato colectivo es importante porque este término es el punto céntrico de esta investigación, por ende, el entender su definición ayuda a conocer cuáles son las diferencias que sobresalen entre el contrato individual y contrato colectivo de trabajo, de este modo es fácil identificar la forma en que el contrato colectivo mejora y protege de manera más favorable a los trabajadores miembros del colectivo.

Terminación de la relación colectiva

Código de Trabajo (2005) artículo 250

> Los contratos o pactos colectivos terminan por las causas fijadas en los numerales 1, 2, 3, 4 y 6 del artículo 169 de este Código.
>
> También terminan por disolución o extinción de la asociación contratante, cuando no se constituyese otra que tome a su cargo el contrato celebrado por la anterior.

Código de Trabajo (2005) artículo 169

> 1. Por las causas legalmente previstas en el contrato
> 2. Por acuerdo de las partes
> 3. Por la conclusión de la obra, período 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.

Libertad de asociación

Constitución de la República del Ecuador (2008) artículo 326 numeral 7

> 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.

Código de Trabajo (2005), artículo 440

> Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.

La (Organización Internacional del Trabajo, OIT) define a la Libertad Sindical como:

> se entiende el derecho de los trabajadores y los empleadores de constituir libremente organizaciones que promuevan y defiendan sus intereses en el trabajo y de afiliarse a ellas, sin interferencia mutua ni interferencia del Estado. El derecho de organizarse se aplica a todos los trabajadores y empleadores, incluidos los del "sector informal", es decir, de manera general, quienes trabajan sin protección. Este derecho debe ser garantizado por el Estado, sin distinciones de ocupación, sexo, color, raza, religión, nacionalidad u opinión política. (pág. 1)

Para Miguel Carbonell (2006) el derecho de asociación consiste en

> La libertad de todos los habitantes para conformar, por sí mismos o con otras personas, entidades que tengan una personalidad jurídica distinta de la de sus integrantes; es decir, se trata de poder constituir lo que Kelsen llamaría un “centro de imputación de derechos y obligaciones” con el objetivo y finalidad que sus integrantes libremente determinen, siempre que sea lícito.

El principio de libertad sindical asegura la independencia de las personas para unirse o formar grupos u organizaciones con el objetivo de realizar actuaciones con fines lícitos. Esto aporta al presente trabajo de investigación, debido a que ayuda a comprender la relevancia que tiene este principio dentro de la contratación colectiva, la cual fomenta que los trabajadores puedan adherirse o celebrar contrataciones colectivas, con la seguridad de que obtendrán mejoras en sus condiciones existentes.

Principio de Estabilidad laboral

Según lo plantea Montserrat (2014) citado por Montoya (2006) la estabilidad de los trabajadores es:

> Un principio dotado de doble proyección: de una parte, posee una proyección eminentemente social, que se refiere al interés del trabajador a permanecer vinculado a la empresa (interés obvio puesto que el trabajo es medio de vida y vehículo de inserción social de quienes lo prestan), y, de otro lado, una proyección eminentemente económico-productiva, que se refiere al interés del empresario en adaptar el volumen y la duración del trabajo a las necesidades productivas, organizativas o de otra índole, de la empresa. (pág. 54)

Por tanto, la estabilidad dentro del derecho laboral y en especial la contratación colectiva es importante, debido a que es uno de los pilares que sostiene al derecho laboral, y por ende tanto el trabajador como el empleador buscan afianzarse en aquellas proyecciones sociales y económicas-productivas en beneficio de su permanencia en cada puesto laboral utilizando este principio como aquella herramienta que favorece en las relaciones laborales, ya que con esta se puede evidenciar una mayor productividad por parte de los trabajadores de cada empresa.

Principio de Irrenunciabilidad

> El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa. Dada la desigualdad que caracteriza a las partes laborales, a diferencia del Derecho Civil, el ordenamiento laboral no confiere validez a todos los actos de disponibilidad del trabajador. La imposibilidad de lograr un equilibrio en la negociación entre empleador-trabajador genera que este último no cuente con la misma capacidad de disposición de sus derechos (Toyama, 2016, pág. 166).

En el ámbito normativo encontramos regulado y protegido al principio de irrenunciabilidad, ya que al ser un principio fundamental no solo en el Derecho Laboral sino en todas las ramas derecho, es por ello que dentro de la Constitución de la República del Ecuador (2008) artículo 326 numeral 2 lo estipula que “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.” En concordancia con esta norma suprema se tiene las normas ordinarias como lo es el Código de Trabajo (2005) en su artículo 4 manifiesta que “los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.”

De este modo, la definición normativa acerca del principio de irrenunciabilidad es importante para el presente trabajo de investigación ya que la contratación colectiva engloba a este principio como uno de los pilares fundamentales que la sustentan, por ende, los trabajadores miembros del colectivo deben conocer que ellos no pueden renunciar a sus derechos y obligaciones laborales.

Preeminencia del contrato colectivo

Para entender mejor el concepto base de la presente investigación se tiene la definición de Mario de la Cueva (2007) donde menciona que:

> La preeminencia del contrato colectivo constituye uno de los principios fundamentales del derecho colectivo del trabajo, según el cual las estipulaciones del contrato colectivo se imponen a las cláusulas del contrato individual de trabajo que le sean contrarias o que establezcan menores beneficios para el trabajador (pág. 205).

En relación a este concepto se tiene también lo que menciona el doctrinario Plá Rodríguez (1978) él vincula la preeminencia del contrato colectivo con el principio de norma más favorable: "La preeminencia del convenio colectivo representa una manifestación del principio protector, específicamente en su regla de la norma más favorable, donde las disposiciones del convenio colectivo prevalecen sobre las individuales cuando resultan más favorables o beneficiosas para el trabajador" (pág. 15).

La preeminencia del contrato colectivo es un principio fundamental en el derecho laboral que establece que las condiciones pactadas en un convenio colectivo prevalecen sobre cualquier otra norma individual o general que resulte menos favorable para los trabajadores. Es decir, el contrato colectivo actúa como una especie de "constitución laboral" para los trabajadores de una empresa o sector, garantizando un nivel mínimo de derechos y beneficios.

Normativamente encontramos protegida a la preeminencia del contrato colectivo de trabajo en el artículo 244 del Código de Trabajo (2005) donde nos dice que

> Las condiciones del contrato colectivo se entenderán incorporadas a los contratos individuales celebrados entre el empleador o los empleadores y los trabajadores que intervienen en el colectivo. Por consiguiente, si las estipulaciones de dichos contratos individuales contravinieren las bases fijadas en el colectivo, regirán estas últimas, cualesquiera que fueren las condiciones convenidas en los individuales.

De esta manera el legislador ha creado a la preeminencia del contrato colectivo como un beneficio para proteger a la libertad de asociación y a todos los derechos y principio laborales en los que se enmarca, es por ello que este principio laboral asegura que los trabajadores disfruten de condiciones laborales justas y equitativas, evitando que se vean perjudicados por acuerdos individuales o cambios legislativos que disminuyan sus derechos, así también fomenta la estabilidad en las relaciones laborales al proporcionar un marco de referencia claro y estable para las condiciones de trabajo, de esta manera el legislador incentiva al empleador a generar

negociaciones colectivas y a tener un diálogo entre empleadores y trabajadores, contribuyendo a un clima laboral más positivo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología de la investigación es una parte importante dentro de este trabajo de investigación, ya que permite desarrollar de manera sistemática el analisis de la preeminencia de los beneficios adquiridos por la contratación colectiva en la legislación ecuatoriana. Según Bernal (2010) la metodología de la investigación es aquella dirección que sigue esta con el objetivo de recabar resultados verídicos y confiables. Es por ellos que en este capítulo se presenta la naturaleza de la investigación, unidades de análisis, técnicas e instrumentos de recolección de información, validez del estudio y técnicas de análisis de la información.

Naturaleza de la investigación

Con base en los objetivos, el presente trabajo de investigación versa sobre el paradigma jurídico-dogmático y según Buenaga (2018) nos define de la siguiente manera:

> Persigue analizar en detalle las normas jurídicas y otros actos normativos aplicativos de las mismas (sentencias, contratos, etc.) para elaborar un conjunto de categorías conceptuales que contribuyan a una mejor comprensión, aplicación y perfección del Ordenamiento jurídico. Por tanto, la Dogmática jurídica, en cuanto actitud científica, implica una reflexión sistemática y categorizada sobre las normas jurídicas (…). (pág. 1)

Con base en la cita anterior, este trabajo de investigación se sustenta en el paradigma jurídico-dogmático debido a que, se analiza la contratación colectiva a la luz de la legislación ecuatoriana vigente. Se estudia de forma minuciosa los contratos colectivos celebrados entre empleadores de diferentes empresas, y la normativa laboral correspondiente, para de esa manera lograr identificar qué sucede con los derechos adquiridos por los colectivos, al momento de que se cumpla la fecha estipulada para la terminación del convenio.

Ahora bien, este trabajo de investigación también se sustenta en el paradigma interpretativo de investigación, y según Ortiz y Miranda (2020) (citado por Martínez 2013) el paradigma interpretativo;

Surge como alternativa al paradigma positivista. Toma como punto de partida la idea de la dificultad para comprender la realidad social desde las lógicas cuantitativas, razón por la que este paradigma se fundamenta en las subjetividades y da cabida a

la comprensión del mundo desde la apropiación que de él hacen los individuos. (pág. 9)

En consecuencia con la definición de los autores antes mencionados, el presente trabajo de investigación se complementa con el paradigma interpretativo, debido a que se realiza una interpretación tanto de la normativa laboral vigente como de la jurisprudencia correspondiente a la contratación colectiva, y se realizará un análisis de la manera en que se ha estado llevando a cabo la celebración de esta institución jurídica, con respecto a las negociaciones en la mejora de las condiciones laborales de los integrantes del colectivo.

Cuando se habla de un enfoque cualitativo Hernández, Fernández, y Baptista (2014) manifiestan que "utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación" (pág. 7). Es por ello, que la información recabada mediante la revisión documental de normativa, jurisprudencia y doctrina, ayuda al cumplimiento de los objetivos planteados y da respuesta a la pregunta de investigación planteada. Además, en este sentido, la presente investigación se enmarcó en un enfoque cualitativo, debido a que se centró en la determinación, comparación, comprensión e interpretación del fenómeno de estudio, relacionado al análisis jurídico de la preeminencia del contrato colectivo y de sus beneficios sobre un contrato individual de trabajo a la luz de la legislación ecuatoriana vigente, a partir de la información recolectada.

El presente trabajo de investigación se enmarca en el diseño hermenéutico, que es

> Una propuesta de investigación de procesos cualitativos, que permiten interpretar el contenido social con las características mencionadas, es decir, motivar procesos de interpretación y comprensión de la acción humana que se constituye en el objeto de estudio en el contexto del que surgen. (Barrero, Bohórquez, & Mejía, 2011, pág. 117)

Por ende, la hermenéutica es el arte de la interpretación, la lectura y la traducción de textos. El camino hacia la comprensión pasa entonces por su interpretación. Esto puede aplicarse a casi todo contexto vital. Abarca acciones y gestos, obras científicas, literatura y arte, acontecimientos históricos y otros más. Sirve de teoría para la interpretación de reflexiones sobre las condiciones y normas de la comprensión, así como para su manifestación lingüística.

De igual forma Quintana y Hermida (2019) define a la hermenéutica como "una alternativa propia para la interpretación de los textos. La hermenéutica es, en sentido

general, el estudio de la comprensión y de la interpretación, y en sentido particular, la tarea de la interpretación de textos" (pág. 75). Es por ello que en la presente investigación es de suma importancia emplear un diseño hermenéutico, debido a que este se encarga de la interpretación de textos normativos, doctrinales y jurisprudenciales, y con base en esta interpretación se llega a obtener respuesta a la interrogante planteada y se da cumplimiento de los objetivos.

Unidad de Análisis

Tomando en cuenta lo anterior, se deben toma como referencia lo que manifiestan Hernández, Fernández & Baptista (2014) acerca de las unidades de análisis:

> "La unidad de análisis es un segmento de contenido textual, auditivo o visual que se analiza para generar categorías. El investigador analiza cada unidad y extrae su significado. De las unidades surgen las categorías, por el método de comparación constante" (pág. 461).

De esta forma, se realiza una estructura o listado de los textos que se desarrollan en el presente trabajo a fin de responder a la problemática planteada, dichos documentos fueron escogidos según su relación con el tema de investigación y sirven de base para el desarrollo de la misma:

Normativa

- Convenio Internacional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio Internacional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Constitución de la República del Ecuador, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 449, del 20 de octubre de 2008.
- Código del Trabajo, publicado en el Registro Oficial No. 167, de 16 de diciembre de 2005.
- Ley Orgánica de Empresas Públicas, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 4, de 16 de octubre de 2009.
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-080.

Jurisprudencia

- Sentencia de la Corte Nacional de Justicia correspondiente al Juicio Laboral No. 543-2008.
- Resolución No. 008-2023 de fecha martes 10 de enero del 2023, correspondiente al juicio No. 10333-2020-00085.

Doctrina

- Vásquez L. Jorge, Derecho Laboral Práctico. Quito: Cevallos Editora Jurídica, 2013.
- Páez B. Andrés, Principios del derecho del trabajo. Quito: Cevallos Editora Jurídica, 2019.
- Monesterolo, Graciela, Sistema Regulatorio de Empleados Privados y Obreros. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones, 2020.

Casos de estudio

- Contrato Colectivo de trabajo entre la Compañía Construcciones y Prestaciones Petroleras S.A. CPP y el Comité de Empresas de Trabajadores de la misma, año 2021
- Contrato Colectivo de trabajo celebrado entre la Empresa Pública Municipal de Residuos Sólidos Rumiñahui-ASEO, EPM, y el Comité de Empresas de los Trabajadores/as de la Empresa Pública Municipal de Residuos Sólidos Rumiñahui-ASEO, EPM, año 2022
- Contrato colectivo de trabajo entre la Compañía Industrial DANEC S.A. y el Comité de Empresas de los Empleados y Trabajadores de DANEC S.A., año 2023.
- Contrato Colectivo de trabajo celebrado entre Industria Acero de los Andes S.A. y el Comité de Empresa de los Trabajadores de la misma, año 2024.

Técnica de Recolección de la información

Respecto a la técnica de recolección de información se debe tener en consideración que:

> Las técnicas comprenden procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener la información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación. Estas técnicas se pueden clasificar según el proceso utilizado para acceder a dicha información, y también con base en el área de conocimiento donde se aplican. (Hurtado, 2008, pág. 771)

Para objeto de este trabajo se utilizará el análisis de documentos jurídicos ya que, gracias a la revisión de estos el proceso investigativo se ve enriquecido y facilita el desarrollo del estudio.

La técnica utilizada en este caso, es la revisión o análisis documental, la cual es definida por Hurtado (2008) quien afirma que es el “proceso mediante el cual un investigador recopila, revisa, analiza, selecciona y extrae información de diversas fuentes, acerca de un tema particular (su pregunta de investigación), con el propósito de llegar al conocimiento y comprensión más profundo del mismo” (pág. 90). Es así que se revisa normativa, doctrina y jurisprudencia referente a los principios conexos

con la preeminencia de los beneficios adquiridos al momento en que los trabajadores celebran un contrato colectivo de trabajo, además se suma la búsqueda de fallos judiciales cruciales para el presente trabajo de investigación, por lo tanto, el instrumento utilizado es la ficha de registro de información.

La validez del instrumento de investigación "(…) se refiere a lo que es verdadero o lo que se acerca a la verdad. En general se considera que los resultados de una investigación serán válidos cuando el estudio está libre de errores" (Villacís, Márquez, Zurita, Miranda, & Escamilla, 2018, pág. 414). En este caso, la presente investigación no es susceptible de validar, puesto que el instrumento implementado es una ficha de registro.

Documento	**Análisis**

Tabla 1

Técnica de Análisis de la Información

Respecto a la técnica de análisis de información, lo que se hizo fue seleccionar, revisar, analizar e interpretar la documentación necesaria para este trabajo de investigación, entre los textos revisados se encuentra normativa, así como doctrina y jurisprudencia referente a la contratación colectiva. El objetivo de esta técnica es que gracias al registro de la información necesaria se responda a la pregunta de investigación y se dé cumplimiento a los objetivos propuestos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

En el presente capítulo, se desarrollan las respuestas obtenidas de este trabajo de investigación, en donde se propuso el análisis jurídico de la preeminencia de los beneficios adquiridos en la contratación colectiva, enfocando específicamente en la legislación ecuatoriana. Este trabajo se enmarca en el estudio de la situación preferente que gozan los miembros de un comité de empresa o grupo sindical, al momento que se da la celebración de un contrato colectivo de trabajo, es así que la manera para llevar a cabo el cumplimiento de este objetivo, es mediante la recopilación, organización e interpretación de diversas fuentes de información como son: doctrina jurídica, normativa vigente en la legislación ecuatoriana y jurisprudencia relevante al tema de estudio.

Elementos del contrato colectivo de trabajo dentro de la legislación ecuatoriana.

La importancia de elaborar un análisis de este instrumento jurídico es conocer los limitantes, entender los alcances que puede tener una negociación colectiva, es por ello que se aborda cuáles son los elementos necesarios que debe contener un contrato colectivo de trabajo dentro de la legislación ecuatoriana, desde el momento de su celebración, hasta su finalización.

Contrato Colectivo

La contratación colectiva surge en el derecho laboral como una forma de ayuda y cooperación a lo que anteriormente se conocía como el derecho laboral individual. Es asi que, en el año de 1919 cuando el Sistema de Naciones Unidas propone la creación de un organismo con la finalidad de que los gobiernos, empleadores y trabajadores de diversos países impulsen la justicia social y la protección de los derechos laborales al cual denominaron Organización Internacional del Trabajo (OIT). Logrando de esta manera dar origen a la Negociación Colectiva, misma que permite mejorar y controlar las relaciones trabajador-empleador generando de esta manera una mayor apertura para que los trabajadores puedan tener la elección voluntaria y directa.

Ahora bien, la manera en la que la contratación colectiva empezó a surgir en la legislación ecuatoriana es a principios del siglo XX inicialmente en las áreas

mutualistas, artesanales, agroindustriales, de fábricas y servicios públicos donde tuvieron una partición crucial con el Congreso Obrero, el cual se dividió en tres fechas, la primera en 1909, luego en 1915 Ecuador ratifica el Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, de esta manera en 1920 se da paso a la segunda fecha para el Congreso Obrero, y por último la tercera en 1938, esto dio inicio para que se origine la Confederación de Obreros de Ecuador (COE), posterior a eso en 1967 el Ecuador firma el Convenio 87 que versa sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, ambos convenios pertenecientes a la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Con ayuda de estos acontecimientos y la expedición del Código de Trabajo en 1938, se da el surgimiento de diversas centrales sindicales como el Frente Unitario de Trabajo (FUT), la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE), entre otras, y con esto ayuda a que en el año de 1995 se legalice la Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE) (Cano, 2009)

La contratación colectiva en el Ecuador ha tenido un gran avance a lo largo de los años, el tema se dio inicio en el año de 1938 conjunto con la expedición del Código de Trabajo, sin embargo, por un largo tiempo esta institución jurídica no fue tomada en cuenta, por ende estuvo años en inoperancia e inaplicabilidad, sin embargo, años después son los trabajadores quienes empiezan a dar realce a esta institución jurídica fabricada con la finalidad de brindar estabilidad laboral y paz social, a lo cual empiezan a aplicarla de forma tímida y esporádica, hasta que poco a poco ha podido tener una fuerza a nivel legal, en donde las autoridades, empleadores y los mismos trabajadores, se han podido percatar de que la contratación colectiva es eficiente al momento de aplicarla para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores quienes suscriban un contrato colectivo.

Ahora bien, González (2000) define el contrato colectivo como “una regulación colectiva de carácter convencional que establece una serie de normas, a las que habrían de subordinarse los contratos de trabajo, afecten a individuales o pluralidades” (pág. 2). De esta manera se tiene que el contrato colectivo no viene a formar parte de una nueva modalidad de contratación, sino que al contrario, este instrumento jurídico es un complemento que incluye beneficios adicionales hacia un contrato individual de trabajo previo, por lo cual se observa que el contrato colectivo

ayuda a mejorar la estabilidad laboral de los trabajadores que voluntariamente lleguen a suscribirlo.

Como pilar fundamental de la contratación colectiva se encuentra el derecho a la libertad de organización, el cual está regulado en el artículo 326 numeral 7 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), en concordancia con este cuerpo normativo, se tiene al artículo 440 del Código de Trabajo donde también se reconoce a la libertad de asociación como un principio que sustenta el derecho laboral. De este modo ambas normativas en relación a los Convenios Internacionales han dado paso para que dentro de la legislación ecuatoriana se creen reglamentos para determinar de forma clara la manera en que debe ser utilizada la institución de la contratación colectiva.

La naturaleza jurídica del contrato colectivo se ha visto interpretada de diversas formas por parte de los doctrinarios del derecho, debido a la manera en que este ha tenido una evolución satisfactoria, tanto así que con el paso de cada época se ha logrado garantizar de mejor manera. Por un lado, dicen que el contrato colectivo tiene su naturaleza en el campo contractual, otros manifiestan que puede inclinarse más por el ámbito normativo. Cabe mencionar que el contrato colectivo es realizado con base en las reglas existentes en otros contratos, es por ello que al momento de su aplicación se ve esta regulación abstracta y parecida a la norma jurídica, y es por ello que surge el debate acerca de su naturaleza (Monesterolo, 2020).

De esta manera la negociación colectiva es el pilar fundamental en donde las asociaciones de trabajadores se apoyan para plasmar sus planes con el objetivo de mejorar sus condiciones de trabajo y así llegar a satisfacer los intereses de los afiliados. Es por ello que el contrato colectivo viene a ser ese acuerdo bilateral entre la parte empleadora y una asociación profesional de trabajadores, para que así de manera conjunta sean fijadas las condiciones en las cuales se prestaran los servicios dependientes y remunerados ya sea en el sector público como sector privado.

En el sector público existen diferentes modalidades de vinculación de los servidores públicos y obreros de las empresas públicas, entre las cuales se tiene el contrato individual de trabajo para aquellos trabajadores (obreros) que se encuentren regulados por las condiciones y mecanismos del Código de Trabajo, además de las pactadas en un contrato colectivo esto según lo estipulado en el artículo 19 de la Ley

Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) (2009). En el sector público el tema de la contratación colectiva surge de una manera diferente a como se lleva a cabo en el sector privado, en los temas de representación de los trabajadores, negociación en el aspecto económico de los beneficios que van a adquirir por formar parte de un colectivo y sobre qué tipo de trabajadores pueden ser amparados por este convenio.

Tanto las empresas públicas como entidades privadas que tengan una aporte mayoritario de recursos públicos tienen la potestad de celebrar contratos colectivos con sus trabajadores que ostenten la calidad de obreros con base en lo estipulado por la ley, sin embargo, se excluye de esta contratación a servidores públicos de libre designación y remoción, servidores públicos de carrera, quienes ocupen cargos ejecutivos, de dirección, confianza, entre otros, esto según lo manifiesta tanto el Mandato Constituyente No. 8 (2008) como la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) (2009).

Dentro de estas instituciones que son consideradas como públicas o empresas privadas que tienen una finalidad social única quien se encarga de celebrar contratos colectivos de trabajo es el comité central único, que se caracteriza por representar y defender los derechos de los trabajadores en materia del Derecho Laboral Colectivo, mismo que en el segundo inciso del artículo 221 del Código de Trabajo (2005) indica que debe estar conformado por el cincuenta por ciento de los trabajadores que conforman la empresa, y este comité cuenta con representantes y son elegidos por el mismo colectivo.

Las funciones que tiene este comité central único son: la representación en la negociación de contratos colectivos entre el empleador y los trabajadores, velar por la protección de sus derechos laborales rigiéndose al cumplimiento pleno de la normativa laboral, en caso de existir conflictos colectivos el comité puede intervenir en la resolución de dichos conflictos y este participa en momentos de gestión y en la toma de decisiones en conjunto con la empresa cuando se traten de situaciones que afecten o favorezcan a los miembros del colectivo.

El comité central único para llevar a cabo la celebración de un contrato colectivo, debe regirse tanto a lo estipulado en el Código de Trabajo como en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2024-080, en ambos cuerpos normativos se señala el trámite que deben seguir los representantes electos por el grupo de trabajadores.

El trámite se lo llevará a cabo ante el Inspector del Trabajo de la jurisdicción donde se encuentren, el comité de empresa presenta un Proyecto de Contrato Colectivo o a su vez una revisión de un contrato ya existente, para el efecto del trámite, se debe acompañar con cierta documentación como es: la solicitud dirigida al Inspector del Trabajo suscrita por los representantes legales del Comité Central Único de los trabajadores facultada para celebrar el Contrato Colectivo, donde se demande al empleador la negociación o revisión del convenio colectivo, también se debe presentar tres ejemplares del proyecto de Contrato Colectivo o de la revisión del mismo, por último se debe presentar el acta constitutiva en la cual se deje constancia de que los trabajadores miembros pertenecen o se rigen bajo el Código de Trabajo y la nómina de quienes conforman la directiva del Comité de Empresa.

Ahora bien, la negociación y suscripción del Contrato Colectivo de Trabajo se llevará a cabo ante el Inspector de Trabajo quien será el encargado de notificar oportunamente a las partes intervinientes acerca de la solicitud del proyecto de contratación o a su vez de su revisión, en el caso de las entidades del sector público también se deberá poner en conocimiento a la Procuraduría General de Estado. Una vez culminada la notificación, el Inspector de Trabajo quien conoció de la solicitud presentada será el encargado de remitir a la Dirección de Mediación del Ministerio de Trabajo quien será la encargada de dar paso a la negociación.

En el momento de la negociación comparecerá la Directiva del Comité Central Único en representación de los trabajadores, además de la comisión designada por el empleador para que se lleve a cabo dicha negociación, esto se lo puede realizar de forma directa o por medio de la Dirección de Mediación, las cláusulas y artículos que se lleguen pactar en esta negociación quedará asentada en un acta con firma de cada uno de los representantes.

Una vez culminada la negociación del Contrato Colectivo de Trabajo para que se pueda dar la suscripción de este instrumento jurídico en el caso de las entidades públicas deben tener un requerimiento previo, el cual es el dictamen favorable del Ministerio de Economía y Finanzas, ya que al tratarse de entidades reguladas por fondos del Estado deben tener una supervisión acerca de las cláusulas pactadas, para de esa forma precautelar también los intereses del Estado, en caso de que este

dictamen sea desfavorable o a su vez no se cuente con este requisito previo, el Contrato Colectivo de Trabajo será inexistente y no surtirá efectos legales, de este modo se concluiría con el procedimiento al momento de la negociación y suscripción del Contrato Colectivo de Trabajo en el sector público.

En este contexto se puede hacer mención a cómo se lleva a cabo la negociación y suscripción del Contrato Colectivo de Trabajo en el sector privado, a diferencia del sector público, en las empresas del sector privado el encargado para celebrar contratos colectivos es el Comité de Empresa mismo que debe estar conformado por el más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa esto según el primer inciso del artículo 221 del Código de Trabajo (2005), haciendo énfasis en que, los empleados que pueden estar protegidos por el Contrato Colectivo son quienes no ejerzan cargos de dirección o de confianza.

En este orden de ideas y con base en lo estipulado en el Reglamento No. MDT-2024-080 establece que los documentos a presentar son: la solicitud dirigida al Inspector de Trabajo suscrita por el Comité de Empresa donde se demande al empleador la negociación del Contrato Colectivo de Trabajo o la revisión del mismo, dos ejemplares del proyecto de Contrato Colectivo, el nombramiento de los dirigentes y registro de la directiva acreditados legalmente, copias de sus documentos de identidad y por ultimo copia del Acta de Asamblea General de trabajadores en la cual se aprobó el Proyecto de Contrato Colectivo o su revisión del mismo.

En lo que respecta al procedimiento a seguir es el mismo que se sigue para las entidades públicas, sin embargo, la diferencia que salta a la luz es el dictamen emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas, ya que en estos casos no se están negociando fondos económicos que provengan del Estado, sino más bien, son propios de la empresa, es por ello que para que el Contrato Colectivo surta efectos legales solo se debe tener la aprobación de la parte empleadora, del Comité de Empresa y de la Inspectoría del Trabajo y la Dirección Regional del Trabajo.

Elementos del Contrato Colectivo

Al momento de referirnos a los elementos que debe contener un contrato colectivo, hay que tener en cuenta que estos instrumentos deben cumplir con ciertas

disposiciones y contener aspectos fundamentales que sustentan el contenido de estos contratos, para lo cual Vásquez (2013) los detalla de la siguiente manera:

a. **Elementos formales:** se refieren a las formalidades que deben cumplir estos instrumentos, el aspecto físico y los requisitos que se dispone para su plena validez, al hablar de cumplir ciertas formalidades se entiende que debe ser celebrado por escrito, por tanto, si hay contrato o convenio escrito, este no existe, ya que amparados en lo que estipula el artículo 236 del Código de Trabajo los contratos deben ser celebrados de esta manera y en tres ejemplares bajo pena de nulidad.
b. Debe otorgarse ante la autoridad competente, es decir, ante los directores regionales según su jurisdicción y a falta de éstos, en caso de que sea en provincias a los inspectores de trabajo.
c. **Formalidades de Registro:** estos convenios se deben registrar ante la autoridad que lo otorgó, dejando uno de los ejemplares de la celebración depositado o registrado en el Ministerio de Trabajo.
d. Dentro de las cláusulas mínimas que obligatoriamente tiene que encontrarse en el contrato colectivo son las horas de trabajo, remuneraciones, descansos y vacaciones, subsidios familiares, entre otras condiciones acordadas por las partes, siempre y cuando estén regidas bajo el artículo 237 del Código de Trabajo.
e. Existe la obligación de celebrar el contrato por parte del empleador, cuando los trabajadores lo requieran por medio de la asociación profesional, y procedan legalmente, de manera que, si se negare, los trabajadores pueden recurrir a la acción legal respectiva, ante las autoridades de trabajo, para exigir este derecho.

Un dato importante dentro de la contratación colectiva, es que, el contrato entra en vigencia o empieza a surtir efectos legales, desde el momento que se suscribe y éste persiste aun cuando el plazo se haya vencido. Dentro de los criterios acerca de los elementos con los que debe contar un convenio colectivo de trabajo pueden existir diferentes doctrinarios que los mencionen, es así que el jurista Vásquez menciona de forma superficial y concreta algunos elementos formales y de registro, que deben encontrarse contemplados al momento de celebrar un convenio colectivo de trabajo, sin embargo, existen otros elementos importantes que conforman a la contratación colectiva, de tal manera se tiene a Graciela Monesterolo Lencioni (2020) que hace una mención detallada acerca de otros elementos principales de este contrato. Es así que la distingue en el contrato colectivo los elementos formales de los personales. Ella dice que los primeros hacen referencia a aquellos requisitos que se deben observar para el perfeccionamiento y validez del contrato colectivo, donde se

encuentra la exigencia de la celebración por escrito, la homologación y la publicidad. Mientras que, los segundos se refieren a los requisitos de número, capacidad y comparecencia de las partes contratantes.

Las partes contratantes

Las partes contratantes en la contratación colectiva son los dos lados que tendrá esta negociación, por un lado, se habla de los trabajadores y los empleadores o empresarios y por el otro los trabajadores que tienen la libertad de formar un comité de empresa o un comité central único, es por eso que es necesario abordar a ambas partes por separado. En otras palabras, las partes intervinientes son aquellos que van a participar en la negociación y suscripción del contrato colectivo.

Los Trabajadores

Por la parte trabajadora es indispensable destacar que quienes deben de intervenir es una asociación profesional legalmente constituida o una coalición de trabajadores conformada para el efecto. En este caso cuando se trata de una empresa en el sector privado, un comité de empresa o un sindicato, que representa a más del 50% de los trabajadores; o un comité especial en caso de no existir asociación mayoritaria. Y, por otro lado, cuando se trata del sector público, si no existe el comité especial, se deberá conformarse el comité central único. En este contexto la parte que representa a los trabajadores es el encargado de presentar el proyecto de contrato colectivo y de tramitar las reclamaciones respectivas, en caso de existir.

Los Empleadores

Cuando hablamos de empleador nos referimos a la persona natural o entidad jurídica a cuál los trabajadores prestan sus servicios, este responde a las responsabilidades u obligaciones que se encuentran estipulados tanto en la ley como en los reglamentos. El empleador tiene como capacidad celebrar contratos colectivos de trabajo, cuando las organizaciones tengan la calidad de tal, esto cabe en el caso en que se trate de una persona natural o jurídica.

Objeto del Contrato Colectivo

El contrato colectivo de trabajo nace del acuerdo de las voluntades del empleador de una parte y de los representantes de los trabajos de otra y en esto se parece al contrato, pero el objeto o materia del acuerdo de voluntades no es solo crear obligaciones de una de ellas a favor de la otra parte, cosa esencial y común a las figuras contractuales del Derecho de Obligaciones. Con base en esto el objeto de negociar y suscribir un contrato colectivo de trabajo es fijar las normas que han de regular las relaciones laborales individuales de todos los trabajadores, afiliados o no, actuales y futuros, en mejora de las condiciones de trabajo y en procura de la armonía y paz laboral. Dentro del objeto del contrato colectivo existen objetivos que sigue o a los que se rige el contrato colectivo, estos son; establecer posiciones que normen las relaciones obrero-patronales, a las que se sujetan ambas partes de manera obligatoria, para alcanzar la armonía y un desarrollo adecuado de las relaciones laborales, también busca obtener beneficios individuales y sindicales para los trabajadores. Al momento de suscribir el contrato colectivo se debe tener en cuenta que se está pactando acerca de horas y jornadas de trabajo, descansos y vacaciones, montos y reajustes de remuneraciones, subsidios, y beneficios económicos y sociales adicionales que acuerden las partes contratantes, todo se encuentra dentro del objeto que tiene el contrato colectivo.

Además, Graciela Monesterolo menciona que como parte del objeto de este instrumento jurídico, también engloba los tipos de cláusulas que pueden negociar aquí, estas cláusulas pueden ser normativas, en donde se encargan de regular las relaciones individuales, están dirigidas a proteger a cada trabajador, este tipo de cláusulas incorporan automáticamente a cada uno de los contratos individuales de trabajo, también estan las obligacionales, las cuales generan obligaciones recíprocas entre las partes del contrato, así mismo se encuentran cláusulas especiales, estas pueden ser transitorias, o tratan asuntos particulares o circunstanciales, por último se toma en cuenta a las cláusulas de envoltura que son las que rodean al contrato para así proteger su eficacia.

El contrato colectivo tiene también como objeto principal el ser aquel instrumento jurídico que llegue a superar las condiciones laborales establecidas en la ley, mediante la regulación específica de relaciones de trabajo tanto para trabajadores

actuales como para futuros. El empleador reconocerá todos los derechos que la ley establezca, y adicional a eso se podrán pactar condiciones que favorezcan a los miembros del colectivo.

Ámbito de Validez del Contrato Colectivo

El ámbito de validez de un contrato colectivo define el alcance y la aplicación de sus cláusulas y condiciones. Es decir, determina a qué personas, lugares y situaciones se extiende el acuerdo establecido entre el empleador y los representantes de los trabajadores, a eso se le llama validez temporal, espacial y personal.

Cuando hacemos mención a la validez temporal estamos hablando a la duración y vigencia que va a tener el mismo. Según el artículo 239 del Código de Trabajo (2005) dice que el contrato colectivo de trabajo tendrá 3 tiempos de duración; a tiempo fijo, tiempo indefinido y por el tiempo de duración de la empresa u obra. Por otro lado, cuando se habla de la vigencia que tiene, estamos hablando de que el contrato puede ser anterior a la suscripción del contrato, desde la suscripción del contrato o posterior a la suscripción del mismo.

Ahora bien, al referirnos al ámbito espacial el artículo 238 del Código de Trabajo (2005) se refiere a las empresas o circunscripción territorial en las que se va aplicar el convenio colectivo, por una parte, se aplica en todos los centros de trabajo o establecimientos de la empresa o empresas contratantes, incluyendo sus sucursales o agencias. Y por otra, en algunos casos, puede tener un alcance territorial más amplio, como en los contratos colectivos de trabajo por rama de actividad.

En la parte personal la validez del contrato colectivo se refiere a los todos los trabajadores que forman parte de la unidad económica o sector productivo al que se refiere el contrato, independientemente de su categoría o antigüedad. En esta parte se ampara a los trabajadores que estan o no afiliados, pero se excluyen de esta protección es a los representantes y funcionarios que tengan un nivel directivo y administrativo, también aquellos que hayan pactado tener una cláusula de exclusión, que básicamente consiste en determinar en autonomía colectiva. Por otro lado, en este ámbito también se vincula a las empresas o empleadores que suscribieron el contrato, así como a aquellos que se adhieran posteriormente bajo las condiciones establecidas.

Cláusulas de negociación dentro de los contratos colectivos celebrados en el mes de enero de 2021, mes de marzo de 2022, mes de julio de 2023, mes de febrero de 2024.

A continuación, se va a realizar una comparación entre cuatro contratos colectivos celebrados por empresas del sector privado y sus comités de empresa legalmente constituidos, mediante las técnicas de revisión, análisis e identificación de los elementos obligatorios que debe contener cada contrato.

1. **Tercer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Compañía Construcciones y Prestaciones Petroleras S.A. CPP y el Comité de Empresa de Trabajadores.**

Este contrato se celebró en el mes de enero de 2021 entre la compañía Construcciones y Prestaciones Petroleras S.A. CPP y el Comité de Empresa de Trabajadores, el contrato tiene como objetivo el mejoramiento de las relaciones obrero-patronales para alcanzar un trabajo sobre los principios de justicia y equidad integral, en búsqueda de una mayor eficacia.

Cláusulas económicas

De manera general, las cláusulas económicas en este contrato colectivo de trabajo abarcan aquellos artículos que se refieren a algún beneficio económico a favor de los trabajadores que se encuentran amparados por dicho instrumento jurídico, en este caso se hace referencia a las indemnizaciones, subsidios, ayudas, póliza de seguro de vida, entre otros.

Indemnizaciones

En el artículo 12 de este contrato colectivo, se establece el pago de indemnizaciones en caso de que el Empleador diera por terminadas las relaciones laborales con los trabajadores por despido, este deberá pagar los valores contemplados en los artículos 188 y 189 del Código de Trabajo además del porcentaje detallado a continuación:

Porcentaje	Año

1. 2,05% salarios básicos unificados	Primer año de vigencia del Contrato Colectivo
2. 1,55% salarios básicos unificados	Segundo año de vigencia del Contrato Colectivo
3. 1,05% salarios básicos unificados	Después del segundo año de vigencia del Contrato Colectivo

Tabla 2. *Indemnizaciones*

Subsidios

En este contrato colectivo la empresa CPP pacta en los artículos 19 y 20 los dos tipos de subsidio que serán beneficios para los trabajadores a los que ampare este contrato, por un lado, se encuentra el subsidio de antigüedad que en este caso es para los trabajadores que han cumplido los 24 años consecutivos de trabajo en la empresa CPP y por otro el subsidio familiar consiste en el pago mensual que otorga la compañía a cada trabajador aportante al comité de empresa por cada carga familiar.

		Porcentaje	**Tiempo**
Subsidios	**Por Antigüedad**	Subsidio mensual equivalente al 1% de un salario básico unificado vigente.	En el momento en que el trabajador cumpla 24 meses continuos.
	Familiar	La empresa pagará mensualmente el 0,6% del salario básico unificado por carga familiar.	

Tabla 3. *Subsidios*

En el caso del subsidio familiar hay que tomar en cuenta que las cargas familiares son cónyuge o conviviente, hijos menores de 18 años, e hijos mayores de edad con capacidades especiales que no trabajen en relación de dependencia. El trabajador está obligado a justificar con partidas del Registro Civil o cualquier otro certificado pertinente que sustenten que se pueda considerar como carga familiar.

Ayudas

En lo que respecta a las ayudas la Compañía Construcciones y Prestaciones Petroleras S.A. pacta en este contrato colectivo conjuntamente a su Comité de Empresa valores correspondientes a ayudas mortuorias, póliza de seguro de vida,

gastos en caso de enfermedades y accidentes de trabajo los cuales se presentan en la siguiente tabla:

	Valor de la Ayuda
Ayuda Mortuoria	Préstamo equivalente al valor de un féretro.
Póliza de Seguro de Vida	El valor será de cien mil dólares ($100000)
Gastos por Enfermedades y Accidentes de Trabajo	Se cubrirá el valor correspondiente, con base en la normativa vigente.

Tabla 4. *Ayudas*

Otro rubro económico que se encuentra plasmado en el presente contrato colectivo es el relacionado al Aniversario del Comité de Empresa, este valor corresponde a una ayuda que la Empresa otorga con la finalidad de que sea invertido en el festejo de la organización sindical, para de esa forma incentivar los actos recreativos. La manera en que se entregará el valor correspondiente dependerá del número de trabajadores que mantenga la nómina y será de la siguiente manera:

	Número de Trabajadores	**Valor a entregar**
1	Si la empresa tiene en nómina de 1 a 800 trabajadores	USD $8000.00
2	Si la empresa tiene en nómina de 801 a 1250 trabajadores	USD $5000.00
3	Si la empresa tiene en nómina de 1250 trabajadores en adelante	USD $0.00

Tabla 5. *Aniversario*

Cláusulas No Económicas

A diferencia de las cláusulas económicas, en estas se contemplan beneficios pactados entre la Compañía Construcciones y Prestaciones Petroleras S.A. que no conllevan un pago monetario, sino más bien son beneficios con relación a horarios de trabajo, días de descanso, alimentación, vestimenta, entre otros. En la siguiente tabla se describirán cada uno de ellos con forme se ha comprometido la empresa en el presente contrato colectivo:

Alimentación	Brindar una alimentación nutritiva, y saludable a los trabajadores.

	Contar con el servicio de un nutricionista ajeno a la empresa para que presten servicios complementarios.	
Licencia especia por parto	Se reconocer 7 días adicionales remunerados al 100%.	
Jornada de trabajo	La jornada corresponderá a 22 días consecutivos de trabajo conforme al horario establecido en el contrato individual y 8 días de descanso.	
Vacaciones	Las vacaciones se realizarán anuales después de cada año de servicio. El periodo corresponderá a 15 días ininterrumpidos.	
Permisos	**Permisos sindicales**	Se otorgarán 153 permisos al año a los dirigentes sindicales, para cumplir encargos de la organización.
	Permisos por estudios	Se concede permiso remunerado hasta por 6 meses.
	Permisos por fallecimiento	Se concede 5 días de permiso remunerado.
Transporte	**Transporte para dirigentes sindicales**	Para cumplir con actividades o diligencias en favor de los trabajadores.
	Servicio de transporte	Se concede este servicio a los trabajadores de campo.
Aguinaldo	Se entregará una canasta navideña a cada trabajador en el mes de diciembre, correspondiente a las festividades.	
	En el mes de mayo la empresa otorgará ya sea un plato de comida, obsequio, bajo concepto de día del trabajador.	

Tabla 6. *Cláusulas no económicas*

Con base en la descripción de este primer contrato colectivo de trabajo es posible destacar que tanto en los beneficios económicos como en los no económicos existe una mejora para los trabajadores que se adhieren a este convenio colectivo, en las primeras cláusulas se tratan valores que la empresa a su consideración son costas que puede asumir, es por ello que, de manera voluntaria decide asumir estos montos adicionales a los que la ley ya le obliga a asumir como empleador, por otro lado, en lo que respecta de las segundas cláusulas se puede identificar de mejor manera esta

característica que tiene el contrato colectivo, que es superar las condiciones de trabajo que ya fueron pactadas en un contrato individual previo, en este convenio colectivo de trabajo entre la Compañía Construcciones y Prestaciones Petroleras S.A. y su Comité de Empresa en el artículo 26 que habla de la Licencia Especial por Parto el empleador beneficia a la madre gestante con 7 días adicionales a lo que la ley ya le otorga.

2. **Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Empresa Pública Municipal de Residuos Sólidos Rumiñahui-ASEO, EPM y el Comité de Empresa de los Trabajadores**

Este contrato se celebró en el mes de marzo de 2022 entre la Empresa Pública Municipal de Residuos Sólidos Rumiñahui-ASEO, EPM y el Comité de Empresa de los Trabajadores, el contrato tiene como objetivo el mejoramiento de las relaciones obrero-patronales para alcanzar un trabajo sobre los principios de justicia y equidad integral, en búsqueda de una mayor eficacia. Este contrato colectivo tiene una duración indefinida, sin embargo, este contará con revisiones cada 2 años.

Cláusulas económicas

Dentro de este contrato colectivo existe una peculiaridad con el tema de las indemnizaciones económicas, ya que, al ser una empresa perteneciente al sector público, los incrementos económicos deben ir ajustados de manera equitativa con los fondos del Estado, en este caso los beneficios económicos presentes en este contrato colectivo son: indemnizaciones, incremento salarial, subsidios, alimentación, póliza de seguros.

Indemnizaciones	**Garantía en caso de despido**	Una remuneración por cada año de estabilidad pactada.
	Garantía en caso de despido de persona con discapacidad	Una remuneración por cada año de estabilidad, si se da por terminada la relación laboral.
		Si se diera el despido injustificado se le pagará el equivalente a 3 meses de la mejor remuneración.

	Despido a dirigentes sindicales, personas en estado de embarazo	Corresponde al pago de una remuneración por cada año de estabilidad pactada.
	Separación voluntaria	Se pagará el valor de 3 salarios básicos unificados, por cada año de servicio en la empresa.
Incremento salarial	La empresa se compromete a incrementar la remuneración mensual en la cantidad de $30.00 a los trabajadores que formen parten del Código de Trabajo.	
Subsidios	**Familiar**	Corresponde al 1% del salario básico unificado, por cada carga familiar.
	Antigüedad	Equivale al 0.2% de la remuneración mensual por los años de servicio.
Alimentación	Por concepto de alimentación el empleador pagará el valor de $1.70 diarios	
Pólizas	**Muerte accidental**	$15.000,00 dólares
	Incapacidad total, permanente, desmembración accidental	$15.000,00 dólares
	Gastos médicos por accidente	$2.000,00 dólares
	Gastos de ambulancia	$100,00 dólares
	Acceso a créditos hospitalarios en caso de accidentes en los principales hospitales del país.	

Tabla 7. *Valores Económicos*

Cláusulas no económicas

En este contrato colectivo en lo que respecta a los beneficios no económicos se encuentran las jornadas laborales, vacaciones, transporte, beneficios de guardería, ropa de trabajo, entre otros.

Horarios de trabajo	Las jornadas serán de 8 horas diarias y 40 semanales.
	Los trabajadores que ejecuten actividades de barrido deben recorrer solo 7 km.

Vacaciones	Se regirán a lo previsto en el código de trabajo	
Tolerancia al ingreso	La empresa considerara un nivel de tolerancia de ingreso a sus puestos de trabajo de 10 minutos calculados de forma mensual	
Permisos	Permisos ocasionales	El permiso se considerará cuando el trabador requiera atención medica en hospitales o dispensarios del IESS, o para asistir a diligencias personales
	Permiso por becas de estudio	Se concederá permiso hasta un año con derecho a bonificación hasta por seis meses, para quienes obtuvieron beca para realizar estudios fuera del país
	Permiso para estudios	Se considera permiso remunerado hasta por dos horas diarias, a quienes realicen estudios de nivel básico, bachillerato, formativos técnicos o superiores
		Para estudiantes a distancia o semipresenciales se otorgará permiso hasta por 10 horas semanales previa justificación
	Permisos sindicales	Se concederá permisos sindicales a los dirigentes principales o suplentes para atender actividades inherentes al cargo
	Permisos para asambleas generales	La empresa otorgara permiso a todos los trabajadores una vez al mes para que se realicen asambleas generales
	Permiso por accidentes y enfermedades	La empresa concederá permiso necesario para su recuperación de conformidad

		con la ley y las resoluciones del IESS de manera equivalente con su certificado medico
Transporte	El transporte será de puerta a puerta de ida y de retorno para los trabajadores que se encuentren en jornadas nocturnas	
Guardería infantil	Se realizará un convenio con el GAD Municipal de Rumiñahui, para coordinar el servicio de guardería infantil que funciona de lunes a viernes de 7 a 4 de la tarde	
Equipo de protección personal	Ropa de trabajo	La empresa otorgara 2 pantalones tipo tela índigo, 5 camisetas mangas larga y 1 traje impermeable
	Implementos de seguridad y protección	La empresa otorgara 2 pares de zapatos punta de acero, guantes, gafas, protector de oídos, impermeables, gorras, ropas térmicas, chalecos de seguridad, mascarillas, mandiles entre otros

Tabla 8. *Clausulas no económicas.*

Una vez expuesto tanto los beneficios económicos como no económicos se puede evidenciar que este contrato colectivo celebrado entre una empresa pública y su comité de trabajadores se inclina más a mejorar los beneficios no económicos de los trabajadores ya que por ser una empresa que sus fondos provienen del estado no se puede realizar un incremento desmedido del aspecto económico, por ende el empleador busca compensar al trabador con beneficios como el transporte, alimentación y la guardería infantil.

3. **Vigésimo Tercer Contrato Colectivo de Trabajo entre la Compañía Industrial DANEC S.A y el Comité de Empresa de los Empleados y Trabajadores.**

Este contrato se celebró en el mes de julio de 2023 entre la compañía Industrial DANEC S.A y el Comité de Empresa de los Empleados y Trabajadores, el contrato tiene como objetivo el mejoramiento de las relaciones obrero-patronales para alcanzar un trabajo sobre los principios de justicia y equidad integral, en búsqueda de una

mayor eficacia. Este contrato colectivo tiene una vigencia de dos años el cual durara desde el 12 de febrero del 2024, hasta el 11 de febrero del 2025.

Clausulas económicas

Este contrato colectivo en las cláusulas económicas son todos aquellos beneficios económicos adicionales a los que se encuentran estipulados en la ley, en favor de los trabajadores, mismos que han sido pactados, de manera conjunta con la empresa y el comité de empresa, estos beneficios económicos vienen a ser los siguientes:

Incrementos salariales

En el artículo 11 de este contrato colectivo, se pactó un aumento de sueldos y salarios de la siguiente manera:

Periodo	Valor
1. 01 de septiembre de 2022 al 31 de agosto de 2023.	$11,00 dólares mensuales
2. 01 de septiembre de 2023 al 31 de agosto de 2024.	

Tabla 9. *Incremento salarial*

En lo que concierne a este beneficio económico la empresa DANEC S.A. acordó con el Comité de Empresa que aplicará para todos los miembros del colectivo exceptuando a los trabajadores que ejerzan funciones de confianza y dirección, se encuentren bajo contratos eventuales, ocasionales, de temporada, a tiempo parcial, a prueba, por obra cierta, a destajo, de tarea, entre otros.

Beneficios Sociales

Los beneficios sociales son aquellos rubros económicos que la empresa otorga a los trabajadores miembros del colectivo, para mejorar los del contrato individual de trabajo, en este caso se detallan los siguientes:

Beneficio	Valor

Transporte	La empresa entrega a los trabajadores que no hacen uso del transporte existente el valor de $18,00 mensuales.
Antigüedad	La empresa reconocerá el valor de $2 dólares mensuales, a partir del primer año de trabajo.
Matrimonio	La empresa entregará el beneficio económico de $40,00 dólares por una sola ocasión, a quien se encuentre prestando servicios por más de 6 meses o más.
	Además, el empleador otorgará 3 días de permiso remunerado.
Nacimiento	Por nacimiento de un hijo del trabajador el beneficio económico será de $150,00. Y se otorgará el permiso de conformidad con la ley.
Fallecimiento	En caso de fallecimiento del o la conyugue, hijos, padres, hermanos la empresa entregará un beneficio social de $300,00 y un préstamo inmediato de $500,00.
	La empresa concederá 3 días de permiso remunerado, cuando ocurriere en Quito, Rumiñahui y Mejía, y en caso de que se de en otros lugares del país se otorgará 5 días.
Vacaciones	Por concepto de vacaciones anuales la empresa otorgará $64,00, a partir del 01 de febrero de 2023 hasta el 11 de febrero de 2025.
Primero de Mayo	La empresa entregará el valor de $60,00, mismo beneficio reemplazará a la fiesta que se venía dando.
Aniversario del Comité	Se otorgará el valor de $60,00 por concepto de conmemoración del aniversario del comité.

Tabla 10. *Beneficios Sociales*

Dentro de estos beneficios sociales también se encuentran los subsidios familiares, bonificaciones navideñas y beneficios escolares, los cuales, en este contrato colectivo, se han subdividido de las siguientes maneras:

Subsidio Familiar	1. $1,40 mensuales por cada carga familiar, las cuales no pueden superar las 5 cargas.

	2. Los trabajadores que tuvieren menos de dos cargas familiares percibirán esta Bonificación, equivalente a dos cargas familiares.	
	3. Los trabajadores que no tuvieren cargas familiares percibirán esta Bonificación equivalente a dos cargas familiares.	
Bonificaciones Navideñas	**Diciembre 2023**	$45 dólares
		$50 dólares
	Diciembre 2024	$45 dólares por cada hijo del trabajador cuya edad este entre 0 a 9 años.
		$50 dólares por cada hijo del trabajador cuya edad este entre 10 a 12 años.
Beneficios Escolares	$38 dólares anuales	Por estudios preprimarios, primarios y secundarios.
	$1850 dólares por concepto de beca	Por estudios secundarios, la empresa otorgará 14 becas.
	$2200 dólares concepto de beca	Por estudios universitarios, la empresa concederá 5 becas.
	$1100 dólares becas	La empresa concederá 7 becas a los trabajadores que no hayan culminado sus estudios de tercer nivel.

Tabla 11. *Beneficios Sociales.*

Una vez expuestos los beneficios económicos, que en la presente empresa los reconoce en el contrato colectivo como beneficios sociales, se puede destacar que la compañía Industriad DANEC S.A. supera las condiciones de trabajo reconocidas en la ley, sin embargo, toma en cuenta diferentes condiciones al momento de establecer sus mejoras económicas, como es el caso de los beneficios estudiantiles, en el artículo 23 la empresa pacta con el comité de empresa una serie de acuerdos para otorgar becas estudiantiles que abarcan desde el nivel preprimario hasta un tercer nivel, pero la empresa establece un límite de cupos y la condicionante de que será ella la encargada de realizar la selección de los beneficiarios de la misma, además de que solicitan que los becarios cuenten y mantengan una nota determinada. Este es uno de los beneficios que la empresa brinda a los miembros del colectivo, por otro

lado, en los que concierne a los beneficios no económicos se tiene que la empresa facilita a los trabajadores otro tipo de privilegios, como es el de otorgar descuentos del 30% para que los empleados puedan comprar por una sola vez al mes productos para el consumo del hogar que comercializa la propia empresa.

Como beneficios económicos se puede apreciar que no necesariamente son de manera directa para el trabajador que forma parte del comité, es decir, no son de uso directo, sino también pueden ser a favor de sus familiares, como es el caso de los campamentos escolares, la empresa DANEC S.A. otorga una ayuda de manera anual para que el comité pueda organizar y realizar las actividades correspondientes para los hijos de los trabajadores que sean miembros y que se encuentren en el rango de edad entre 6 a 12 años.

4. **Decimo Noveno Contrato Colectivo de Trabajo a celebrado entre Industria Acero de los Andes S.A y el Comité de Empresa de los Trabajadores.**

Este contrato se celebró en el mes de febrero de 2024 entre la compañía Industria Acero de los Andes S.A y el Comité de Empresa de los Trabajadores, el contrato tiene como objetivo el mejoramiento de las relaciones obrero-patronales para alcanzar un trabajo sobre los principios de justicia y equidad integral, en búsqueda de una mayor eficacia. Este contrato colectivo tiene una vigencia de dos años el cual durara desde el 01 de marzo de 2023, hasta el 01 de marzo de 2025.

Cláusulas Económicas

Aumento de Salario

En el Capítulo III en el artículo 17 de este contrato colectivo otorga a favor de los trabajadores que se encuentran protegidos por este instrumento jurídico un alza salarial de la siguiente forma:

Para el primer año de vigencia del contrato	No habrá alza salarial debido a la situación económica de la empresa.	
Para el segundo año de vigencia del contrato	Alza de $30 dólares mensuales	A partir del 1 de marzo de 2024.

Tabla 12. *Salarios*

Subsidios y Bonificaciones

Este beneficio se encuentra en el artículo 19 de este contrato colectivo, aquí se detallan las diferentes ayudas económicas que otorgará la empresa al trabajador, entre estos privilegios se encuentran:

Fallecimiento de familiar (padres, hijos, conyugue)	Para trabajadores amparados por la póliza de vida y accidentes se entregará la cantidad acordada en la misma.
	Si no se encuentran amparados por dicha póliza la empresa entregará la cantidad de $250 dólares.
Subsidio familiar	Se reconoce la suma de $3,60 por cada carga familiar, teniendo un límite de 3 cargas.
Matrimonial	Se entregará $65,00 y adicional se otorgará 5 días de permiso.
Escolar	Se entregará el valor de $120 por cada uno de los hijos del trabajador que se encuentre estudiando.
Nacimiento de hijos del trabajador	Se reconoce la cantidad de $40,00 por concepto de nacimiento.
Agasajo navideño	La empresa entregará al comité de empresa la cantidad de $2.000,00. Además, se entregará un quintal de arroz y azúcar y un pavo.
Subsidio por antigüedad	A partir del 3 año la empresa entregará a los trabajadores un valor de $3,00 mensuales por cada año ininterrumpido en la empresa.

Tabla 13. *Subsidios*

Bonificación por años de Servicio

En razón del cumplimiento de sus trabajadores cumplan los años de servicio la empresa entregará una bonificación económica dependiendo de la siguiente escala:

1. 8 años consecutivos	Recibirá la suma de $30,00
2. 10 años consecutivos	Recibirá la suma de $35,00

3. 15 años consecutivos	Recibirá la suma de $50,00
4. 20 años consecutivos	Recibirá la suma de $70,00
5. 25 años consecutivos	Recibirá la suma de $80,00
6. 30 años consecutivos	Recibirá la suma de $160,00
7. 35 años consecutivos	Recibirá la suma de un salario básico unificado
8. 40 años consecutivos	Recibirá la suma de un salario básico unificado multiplicado por 1.5

Tabla 14. *Bonificación*

Beneficios Varios

En este contrato colectivos los beneficios varios son los rubros que la empresa otorga al comité de empresa bajo concepto de vacaciones, deportes, aniversario, alimentación, paseo familiar, entre otros:

Beneficio	Valor
Vacaciones anuales	Cuando el trabajador cumpla 1 año, la empresa entregará el valor de $60 anuales.
Fondo de asistencia social	En el mes de septiembre de cada año la empresa entregará el valor de $250,00.
Fondo para deportes	Con fines recreativos la empresa entregará $200,00 cada año hasta el mes de enero.
Paseo Anual	Cada año hasta el 1 de mayo la empresa otorgará el valor de $1.600,00, por concepto de su paseo anual.
Alimentación	La empresa aportará con el 75% del valor total de la comida, y los trabajadores aportarán con un 25%.
Aniversario	Ayuda económica de $500,00.

Tabla 15. *Beneficios varios.*

Cláusulas No Económicas

En lo que respecta a las cláusulas no económicas se encuentra aquellos beneficios que la empresa otorga a los miembros del colectivo, como son permisos, ropa de trabajo, asistencia médica, entre otros. La empresa detalla de la siguiente manera estos beneficios:

Tipo de Beneficio	Beneficio
Permiso	En caso de fallecimiento de un trabajador se otorga permiso por medio día de la jornada laboral o de algún miembro de familia se concederá permiso tres o cinco días.
	En caso de tener citas judiciales o médicas.
	En caso de que se suscitará detenciones por contravenciones de tránsito.
	En casos de calamidad domestica se otorgará permiso hasta por 3 días.
Comisariato	La empresa otorgará a cada trabajador bajo concepto de comisariato el 40% de la remuneración.
Ropa de trabajo	La empresa otorgará 3 ternos (chompa y pantalón), buzos de lana, capuchas, camisetas.
	2 pares de botas caña alta con protección industrial o zapatos de cuero.
Asistencia médica	La empresa se compromete a prestar servicios médicos correspondientes a cada miembro del comité, además de tener vigente una póliza de seguros, la cual cubrirá cosas de accidentes y fallecimientos.

Tabla 16. *Beneficios no económicos*

Una vez expuesto los beneficios económicos y no económicos de este contrato colectivo se puede destacar la manera en que la empresa asume rubros económicos para beneficio de los trabajadores miembros del comité, de igual manera la empresa Industria Acero de los Andes S.A. fomenta los beneficios no económicos con la finalidad de que los trabajadores puedan desarrollar y participar en actividades deportivas, así como también la empresa resguarda la seguridad de cada trabajador al proporcionarle ropa y accesorios de trabajo acordes a las actividades que realizan.

Criterios de la Corte Nacional de Justicia con relación a la preeminencia de los derechos adquiridos en la contratación colectiva.

Fundamentos Facticos

La Sentencia emitida por la Corte Nacional de Justicia en el Juicio Laboral No. 543-2008, resuelve el recurso extraordinario de casación interpuesto en contra de la sentencia de apelación expedida por la Corte Provincial de Justicia de Azogues, ante el caso del señor Minchala y la Compañía Industrias Guapán S.A., se trata de un juicio laboral en donde José Ezequiel Minchala Cárdenas demanda a la Compañía Industrias Guapán S.A., empresa en la que laboró por el lapso de aproximadamente 41 años consecutivos, él señor José Minchala formaba parte del comité de empresa, con la cual obtuvo beneficios a raíz de la suscripción de contratos colectivos, en los cuales estaba contemplada la cláusula de la Jubilación Patronal que consistía en el pago de un solo monto para los casos en que los trabajadores que decidían dar por terminada la relación laboral de manera voluntaria y llevasen más de veinte y cinco años o desde veinte y cuatro años de forma consecutiva en la empresa, podrán acogerse a esta cláusula; sin embargo, la Corte Nacional de Justicia de ese tiempo emitió resoluciones en las cuales establecían que no se podía realizar el pago de esa forma, de tal manera que el Directorio de la Empresa Guapán resolvió que para el pago de la pensión jubilar se tomará como referencia el salario mínimo del sector cementero. Con base en eso se realizó un cálculo diferenciado por años y porcentajes para otorgar dicho pago, esta clasificación se desarrolló de la siguiente manera:

Tiempo	Porcentaje
Hasta diciembre de 1997	50% del salario del sector cementero
Desde el año de 1998	75% del salario del sector cementero
A partir del año de 1999	100% del salario del sector sementero

Tabla 17. *Pensión Jubilar*

Posterior a esto los trabajadores activos que conformaban el comité de empresa al momento de celebrar el Décimo Sexto Contrato Colectivo de trabajo vigente en los años 1998 y 1999 cambiaron la cláusula y con el antecedente de la resolución del Directorio, pactaron como pensión jubilar mínima el equivalente a dos salarios mínimos del sector cementero y posteriormente los trabajadores lograron en el

Décimo Séptimo Contrato Colectivo, aumentar la pensión a cuatro salarios mínimos del sector cementero. El pago de esta forma se mantuvo sin problema alguno hasta el año 2000, pero en el 2001 se dio un cambio radical, ya que en ese entonces se realiza la unificación salarial, en donde las autoridades optaron por desaparecer la denominación de “salario mínimo del sector cementero” y por ende el salario que se percibía hasta el año 2000 se congeló.

Esto dio paso a que en el 2002 se cambie la cláusula 52 en el Décimo Octavo Contrato Colectivo, fijando el valor en setenta dólares mensuales la pensión jubilar, sin embargo, la Corte Nacional de Justicia en casi 50 juicios interpreto el término “salario mínimo del sector sementero”, con esto se dio lugar a que los jubilados que salieron de la empresa hasta 1997, perciban por pensión jubilar US $162.50, cantidad que es el salario mínimo del sector cementero del año 2005. Y por consiguiente los compañeros que salieron en los años 1998 y 1999, es de dos salarios mínimos correspondiente a US $325,00, y para quienes salieron entre los años 2000 y 2001, según el último contrato colectivo, la pensión jubilar es de US $650.00, lo que equivale a cuatro salarios mínimos del sector cementero.

No obstante, la empresa se rige a la cláusula 52 del Décimo Noveno Contrato Colectivo de Trabajo en el cual se estipula la cantidad de $70,00 dólares correspondientes al pago de jubilación patronal, y por ende es el valor que la compañía se ha mantenido pagando, es por ello, que el señor José Minchala demanda la nulidad de la cláusula 52 del Décimo Octavo Contrato Colectivo de Trabajo y del Décimo Noveno Contrato Colectivo de Trabajo, suscrito entre la Empresa Industrias Guapán y su Comité de Empresa, ya que si se toma en cuenta lo antes indicado se atenta gravemente al principio de irrenunciabilidad y de intangibilidad de los derechos del trabajador consagrados en la Constitución de la República y en el Código del Trabajo.

Análisis de los criterios de la Corte Nacional con relación al caso en concreto

El caso es del señor José Cárdenas Minchala quien ha formado parte del comité de empresa de la Compañía Industrias Guapán S.A. en este convenio colectivo se identifican que como una de las cláusulas de negociación ha sido la referente a la jubilación patronal, que es ese rubro económico que se otorga al trabajador al momento en que este haya cumplido más de 25 años de relación laboral con la

empresa, o a su vez cuando algún trabajador lleve desde 20 a 24 años y decida retirarse manera voluntaria. En el caso de la negociación colectiva entre la empresa Industrias Guapán S.A. y su comité de empresa el valor correspondiente a este derecho del trabajador se fue calculando en un primer momento en relación al valor que pertenecía al sector cementero de ese entonces, el cual era de $162,50, luego con los acuerdos realizados en la celebración de un nuevo contrato colectivo se aumentó al valor a $325,00 mismo que correspondía a dos salarios mínimos del sector cementero, en un tercer momento la empresa conjunto con su Comité de Empresa pactaron el incremento de este valor, mismo que quedó en $650,00 el cual era equivalente a cuatro salarios mínimos del sector cementero y en un cuarto momento se pacta el valor de $70,00 correspondientes a la jubilación patronal.

De esta forma se puede apreciar que las negociaciones de beneficios económicos en las contrataciones colectivas pueden variar dependiendo de la subsistencia económica que tenga la empresa, por un lado, al ser el contrato colectivo un acuerdo bilateral voluntario, tanto el empleador como su comité de empresa pueden evaluar cada una de las condiciones que se vayan a pactar en este instrumento jurídico, mientras que en el presente caso se estaría frente a una regresión de derechos, ¿por qué? porque la naturaleza del contrato colectivo es el mejorar las condiciones laborales de los trabajadores que se encuentren protegidos por este instrumento jurídico, por ende, que el empleador debe mantener o mejorar aquel beneficio otorgado a favor de los trabajadores y no desfavorecerlo.

El empleador puede realizar modificaciones en las cláusulas del Contrato Colectivo, para aquellos nuevos trabajadores que se adhieran a un nuevo Contrato Colectivo, pero no lo puede realizar con trabajadores que ya han sido parte de esta contratación, en este escenario el empleador debe analizar de manera clara todas las condiciones que se deseen pactar y este deberá mantener aquellas que sean más favorables para los trabajadores tanto antiguos como nuevos, es aquí donde se evidencia la preeminencia de los beneficios adquiridos.

Abordando otro de los puntos importantes de esta sentencia y relacionándolo con el presente trabajo de investigación se tiene la preeminencia de las condiciones laborales pactadas en un contrato colectivo de trabajo, en este caso en concreto la preeminencia se relaciona o se conecta con lo que previamente se describió, debido a que el empleador al no poder realizar una regresión de derechos de los

trabajadores, este debe conservar aquellos beneficios que se otorgaron con la finalidad de poner en una situación favorable al trabajador, de esta manera se ve reflejada la preeminencia de estos derechos, ya que de acuerdo a como la ley estipula, en el artículo 23 y 244 del Código de Trabajo (2005) las condiciones pactadas en los contratos colectivos deben prevalecer sobre el contrato individual de trabajo, o a su vez en caso de que se lleguen a celebrar contratos individuales, estos deben guardar relación con las condiciones pactadas en el contrato colectivo de trabajo, y con base en eso el empleador y el comité de empresa acordaran los beneficios y condiciones que sean más favorables para los trabajadores que amparé este convenio colectivo.

Ahora bien, la Corte Nacional de Justicia en la presente sentencia en el numeral 4.5 se pronuncia acerca de los derechos de irrenunciabilidad e intangibilidad en relación al caso del señor José Cárdenas Minchala, es por ello que acoge una definición del doctrinario Américo Plá Rodríguez en su obra “Los principios del derecho del Trabajo” acerca del principio de irrenunciabilidad de derechos, mismo que manifiesta lo siguiente:

> La irrenunciabilidad es la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho reconocido a su favor y por lo tanto la expresa prohibición de que aquellos sean renunciados o desistidos aún por el propio trabajador, mientras que la intangibilidad se concentra a los derechos adquiridos, es decir derechos preexistentes que nacen una vez que el trabajador se benefició en su goce, los cuales no puedan ser desconocidos aún por norma o ley. (Minchala contra Compañía Industrias Guapán S.A., 2012, pág. 6)

La Corte Nacional de justicia en el presente caso analiza la preeminencia de los beneficios adquiridos por cada uno de los miembros del colectivo, y menciona que el empleador tiene la facultad de celebrar contratos colectivos de trabajo con sus trabajadores y por ende debe garantizar y proteger aquellos beneficios otorgados adicionalmente, es por ello que la misma corte señala que no puede existir una regresión de derechos o beneficios a los trabajadores que ya formaban parte del colectivo, como es el caso del señor Cárdenas Minchala que se encontraba como miembro del colectivo desde mucho antes que existieran las reformas y considerando el tiempo que llevaba prestando servicios para la empresa Industrias Guapán S.A. no podían aplicarle el pago correspondiente al Decimo Noveno Contrato Colectivo, ya que como se ha mencionado este tipo de modificaciones solo son aplicadas para trabajadores nuevos que desean adherirse al Comité de Empresa.

CAPÍTULO V

REFLEXIONES FINALES

En el presente capítulo se exponen los hallazgos y reflexiones derivadas del proceso de ejecución de la investigación, la cual se orienta al análisis jurídico de la preeminencia de los beneficios adquiridos en la contratación colectiva dentro de la legislación ecuatoriana, mediante la revisión de la normativa vigente, doctrina nacional y jurisprudencia relevante, de lo anterior expuesto se desprenden las siguientes:

Hallazgos

En lo que concierne al primer objetivo específico se obtiene que la normativa ecuatoriana se consagra a la Contratación Colectiva como aquel pilar fundamental dentro del Derecho Laboral, este se ha desarrollado de manera paulatina para convertirse en un mecanismo eficaz el cual fomente la justicia social garantizando siempre la protección de las condiciones, los derechos y los beneficios laborales dignos en Ecuador.

De acuerdo a sus orígenes el Contrato Colectivo se ha ido adaptando significativamente conforme lo establecido en los Convenios Internacionales No. 87 y 98 emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, mismos que han sido ratificados por el Ecuador, de esta manera al irse acoplando al sistema laboral ecuatoriano se ha podido implementar en amabas realidades laborales, es decir, esto se adaptan tanto en el sector público como sector privado todo esto en beneficio de los trabajadores.

Con el desarrollo de esta investigación se ha podido evidenciar que los Contratos Colectivos contemplan elementos esenciales que reflejan un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores, destacando así los principios de estabilidad laboral, progresividad y no regresividad de derechos laborales. De este modo los cuerpos normativos deben asegurar de manera sólida aspectos esenciales como la libertad de asociación, la negociación de los beneficios laborales y la representación de los trabajadores miembros de un comité de empresa o de un comité central único.

Consecuentemente a pesar de los avances que ha presentado el Contrato Colectivo dentro de nuestra legislación, se puede evidenciar que este instrumento jurídico garantiza y protege la situación laboral de las personas que deciden asociarse de manera libre y voluntaria, con el objetivo de superar las condiciones pactadas con un contrato individual de trabajo y de esta forma prevenir la vulneración de derechos constitucionalmente reconocidos en materia laboral. Aunque la existencia de un marco normativo no siempre asegura su correcta ejecución, lo que se busca es fortalecer las capacidades de los actores involucrados y así promover una cultura de respeto y cumplimiento de los principios que sustentan la contratación colectiva.

Con lo referente al segundo objetivo específico se concluye que de los cuatro contratos analizados se encuentran similitudes con respecto al acuerdo mutuo entre las partes en todos los Contratos Colectivos, así mismo existe diferenciaciones con respecto a las cláusulas y beneficios económicos, cada uno de los contratos colectivos analizados presenta disposiciones específicas que resguardan los beneficios adquiridos por los trabajadores, tales como aumentos salariales periódicos, bonificaciones, y mejoras en las condiciones laborales. Este conjunto de beneficios fortalece la posición de los trabajadores, asegurando una base sólida de derechos y contribuyendo a un entorno laboral más equitativo.

Dentro de esta investigación podemos ver reflejado que los contratos colectivos, aunque cumplen con su objetivo principal de mejorar las condiciones laborales, presentan diferencias significativas en su implementación entre el sector público y sector privado, con respecto de las cláusulas económicas y no económicas.

Existe una gran diferencia al momento de negociar un Contrato Colectivo entre una entidad pública y una empresa privada, con respecto de los contratos colectivos celebrados en el sector privado se puede encontrar que las empresas tienen más facilidad de negociación en lo concerniente a las cláusulas económicas, ya que al ser empresas con un capital o fondos netamente particulares tienen la libertad para proporcionar a los trabajadores beneficios como incremento salarial dependiendo el tiempo que lleve en dicha empresa, o a su vez pueden llegar a establecer valores con relación a subsidios como por ejemplo, subsidio familiar, por antigüedad, entre otros, estos beneficios son propios de la empresa privada, debido a que el empleador con un previo análisis económico determina que puntos de incremento económico puede suministrar o proponer al momento de una negociación colectiva, cosa que no pasa

en el sector público, cuando se presenta la propuesta de un proyecto de contrato Colectivo, esta debe ser evaluada por el Ministerio de Economía y Finanzas y es aquí donde recae la diferencia, al ser una entidad la cual se sustenta económicamente por fondos públicos, no se pueden negociar cláusulas económicas de forma desproporcional a lo establecido por la normativa laboral vigente, por ende una entidad pública mejorará los beneficios de los trabajadores miembros del comité central único con otros tipos de cláusulas.

Por otro lado en lo concerniente a las cláusulas no económicas se tiene que en el sector público como el privado brindaran una mejora en los beneficios laborales ya existentes, en la descripción de los Contratos Colectivos realizada en el capítulo anterior, se puede resaltar que dentro de estas cláusulas no económicas se encuentran temas como: los permisos que la empresa otorga a los trabajadores por situaciones de emergencia o de calamidad doméstica, así como en casos de que algún miembro del colectivo se encuentre estudiando un nivel de formación o a su vez temas relacionados con bonos de descuento en diferentes almacenes comerciales, este tipo de beneficios adquiridos se presentan por lo general en el sector privado, en cambio en el sector público dentro de las cláusulas no económicas se pactan temas relacionado a uniformes o transporte, este tipo de negociaciones dependen muchos de las partes intervinientes debido a que por un lado lo que se busca de manera esencial es la estabilidad laboral para los miembros del colectivo.

Examinar las cláusulas de negociación revela, además, la diversidad de enfoques y estrategias adoptadas por las empresas para satisfacer las demandas de sus empleados mientras mantienen la viabilidad económica. Algunas empresas priorizan beneficios económicos directos, como bonificaciones y aumentos salariales, mientras que otras se enfocan en mejorar las condiciones de trabajo, como horarios flexibles y medidas de seguridad. A pesar de estas diferencias, todas las empresas reconocen la importancia de los beneficios adquiridos en el contrato colectivo, lo que refleja un compromiso compartido con la protección de los derechos laborales en consonancia con la normativa ecuatoriana vigente.

Los contratos colectivos se han convertido en una herramienta esencial dentro del Derecho Laboral ecuatoriano para garantizar una mayor estabilidad laboral, una justicia social y el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores. Sin

embargo, su efectividad dependerá de la continua promoción de una cultura de negociación colectiva responsable.

Respecto del tercer objetivo específico se evidencio el análisis emitido por la Corte Nacional de Justicia acerca del caso de José Ezequiel Minchala quien trabajaba en la empresa Industrias Guapán S.A. donde se podía observar la presencia de la preeminencia de los beneficios adquiridos dentro de un contrato colectivo de trabajo, en el presente caso la preeminencia de los beneficios adquiridos se ven analizados y sustentados por la Corte Nacional de Justicia en relación a los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad, de esta manera no solo se garantiza el respeto a los derechos preexistentes, sino que también se exige que las condiciones laborales pactadas de forma libre y voluntaria en un contrato colectivo sean mantenidas o mejoradas, para de esa forma evitar cualquier situación desfavorable a los trabajadores.

En el caso del señor Cárdenas Minchala se evidenció una clara regresión de derechos al reducir la pensión jubilar de $650 (cuatro salarios mínimos del sector cementero) a $70, afectando significativamente el principio de estabilidad y progresividad que debe regir las relaciones laborales, es por ello que la Corte Nacional de Justicio destacó que el empleador no puede realizar modificaciones desfavorables a aquellos trabajadores que ya sean parte del comité de empresa, ya que siempre deben preservar los derechos adquiridos por los trabajadores. Además, la sentencia subraya que las modificaciones en los contratos colectivos deben aplicarse únicamente a los nuevos trabajadores que se adhieran al contrato.

Para finalizar la Corte Nacional de Justicia reafirma la primacía que tienen los beneficios laborales pactados en un contrato colectivo sobre los contratos individuales, y por ello cualquier disposición que se suscriba debe ser más favorable para el trabajador. Es así como la Corte Nacional busca reforzar no solo el rol de los contratos colectivos como herramientas que regulan, protegen y fortalecen las condiciones laborales, sino también la función que debe cumplir el empleador al momento de negociar las cláusulas, ya que debe considerar las posibles afectaciones futuras que se pueden generar.

Reflexiones

La ratificación de Convenios Internacionales como el No. 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo ha hecho que el Ecuador pueda fortalecer su marco normativo en materia laboral, implementando principios que aporten a la negociación colectiva tanto al sector público como al sector privado. El desarrollo paulatino de la Contratación Colectiva ha permitido que los trabajadores ostenten de una mejora en su estabilidad laboral, comprometiendo al empleador a proteger cada uno de los derechos laborales y a promover la negociación de manera colectiva.

Sin embargo, no se puede garantizar una correcta aplicación o interpretación de la normativa vigente ya que persisten retos significativos y se requiere un compromiso conjunto de los empleadores, los trabajadores y las autoridades para asegurar que los derechos laborales consagrados en los contratos colectivos sean respetados y ejecutados adecuadamente. De este modo la contratación colectiva se ha desarrollado como un símbolo de lucha y progreso para los trabajadores quienes no ostentan cargos de dirección, por ende, la contratación colectiva surge como una manera de compensar aquel esfuerzo físico en sus labores diarias.

En la comparación de los contratos colectivos de trabajo se pudo resaltar las similitudes entre las cláusulas suscritas en empresas pertenecientes al sector privado además el mutuo acuerdo entre las partes reflejan la importancia de proteger los derechos laborales y fortalecer las condiciones de trabajo. Sin embargo, también se pudo evidenciar las diferencias significativas entre el sector público y el sector privado en cuanto al trámite para la negociación y suscripción del contrato colectivo y también al momento de la implementación de las cláusulas económicas y no económicas aquí se hace mención a la influencia que el contexto financiero y normativo puede tener en las negociaciones colectivas.

Por un lado, el sector privado, cuenta con una flexibilidad para negociar cláusulas económicas plasmándola al momento de otorgar beneficios tangibles a los trabajadores, como por ejemplo incrementos salariales, bonificaciones y subsidios. Esto lo pueden realizar debido a la autonomía financiera de las empresas. Lo contrario sucede en el sector público aquí se presentan restricciones presupuestarias ya que el Ministerio de Economía y Finanzas evalúa qué condiciones se van a negociar y por ende estas siempre deben estar en concordancia con la normativa laboral vigente, de

este modo se limita las negociaciones económicas y fomenta un enfoque en mejoras no monetarias, como transporte, uniformes o permisos laborales.

El objetivo que tienen las cláusulas no económicas, en ambos sectores, es destacar una mejora dentro del bienestar de los trabajadores. Permisos por calamidades, apoyo para estudios y bonos de descuento son ejemplos de cómo estos beneficios trascienden lo estrictamente financiero, logrando compensar el ámbito económico. De esta manera, se evidencia la importancia que tiene para las entidades públicas el bienestar de los trabajadores, brindando así facilidades para que puedan desarrollar su relación laboral de manera tranquila y segura.

El caso de José Ezequiel Cárdenas Minchala contra Industrias Guapán S.A. ayuda a reconocer como el sistema judicial ecuatoriano garantiza los derechos adquiridos de los trabajadores y refuerza los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad como pilares fundamentales que protegen la estabilidad laboral, la progresividad de los beneficios laborales, y así otorgarle el título de herramienta jurídica, la cual ayuda a obtener más dialogo entre las partes contratantes.

En muchos casos las circunstancias económicas de las empresas puedan influir en las negociaciones colectivas y se pueden llegar a suscitar amenazas directas a los derechos fundamentales de los trabajadores, como fue en el caso del señor Cárdenas que se abordó el tema de una regresión en las condiciones pactadas, como la reducción de la pensión jubilar. Esto conlleva a que las empresas tomen en cuenta que, la situación económica de la empresa jamás podrá justificar el menoscabo de los beneficios adquiridos, debido a que se trata de un tema en el cual el empleador puede negociar libremente los términos y condiciones que tendrá este convenio colectivo, buscando siempre una equidad para ambas partes, para seguir conservando la naturaleza del contrato colectivo el cual radica en proteger y mejorar las condiciones laborales, y de ese modo asegurar un equilibrio entre la viabilidad empresarial y la dignidad del trabajador.

La legislación ecuatoriana permite que los empleadores puedan modificar las condiciones pactadas en un contrato colectivo de trabajo, siempre y cuando estas modificaciones se enmarquen en preservar los derechos preexistentes de aquellos que ya forman parte de estos acuerdos. Para de esa forma brindar confianza y seguridad jurídica a los trabajadores con respecto de la contratación colectiva.

Referencias

Asamble Nacional. (2008). *Mandato Constituyente No. 8.* Quito: Registro Oficial.

Asamblea Nacional. (2005). *Código de Trabajo.* Quito: Registro Oficial.

Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador.* Montecristi: Asamblea Nacional.

Asamblea Nacional. (2009). *Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP).* Quito: Registro Oficial.

Barrero, C., Bohórquez, L., & Mejia, M. (2011). La hermenéutica en el desarrollo de la investigación educativa en el siglo XXI. *Itinerario Educativo: revista de la Facultad de Educación, ISSN-e 0121-2753, Vol. 25, Nº. 57*, 101-120.

Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación.* Bogotá: Pearson Educación.

Buenaga, O. (24 de Marzo de 2018). Introducción al derecho y a las ciencias jurídicas. *vlex*, 39-62. Recuperado el 15 de Noviembre de 2024, de https://vlex.es/source/introduccion-derecho-ciencias-juridicas-21673

Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental.* Buenos Aires: Heliasta S.R.L. Obtenido de https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/01/doctrina34261.pdf

Cano, D. (2009). *Regresión laboral en el Ecuador y sus consecuencias: gobierno de Rafael Correa.* Quito: Universidad Andina Simón Bolivar. Obtenido de http://hdl.handle.net/10644/951

Carbonell, M. (2006). *La libertad de asociación y de reunión en México.* Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/tablas/r08047-8.pdf

Confederación Sindical Internacional. (2024). *Confederación Sindical Internacional*. Recuperado el 27 de Octubre de 2024, de https://www.ituc-csi.org/global-rights-index?lang=en

De la Cueva, M. (1990). *Derecho Mexicano del Trabajo.* Ciudad de México: Porrúa.

De la Cueva, M. (2007). *El nuevo derecho Mexicano del Trabajo .* Ciudad de México: Porrúa.

Flores Pazmiño , P. F. (2011). *ANÁLISIS DEL CONTRATO COLECTIVO E IMPLEMENTACIÓN DE NUEVAS TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN CONTRACTUAL COLECTIVA EN EL SECTOR PRIVADO DEL CANTÓN LATACUNGA.* Latacunga: Universidad Técnica De Cotopaxi.

González, R. (2000). *Anales del I Congreso Internacional de Derecho Social.* Quito.

Guaño Paullan, M. L. (2020). *Indemnización por despido intempestivo a trabajadores durante el trámite de negociación del contrato colectivo.* Ambato: Universidad Regional Autónoma de los Andes "UNIANDES". Obtenido de https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15440

Guerrero, M. (23 de Febrero de 2020). Obtenido de file:///C:/Users/Lulu4/Downloads/Dialnet-LaInvestigacionCualitativa-5920538.pdf

Heredia contra Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Ibarra, 10333-2020-00085 (CORTE NACIONAL DE JUSTICIA SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA 10 de Enero de 2023). Recuperado el 19 de Enero de 2025, de https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/Diccionario/Laboral/004.pdf

Hernández, R., Fernández , C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación.* Ciudad de México : McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación.* Ciudad de México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Hurtado, J. (2008). *Metodología de la Investigación Holística .* Caracas: Fundación Sypal.

Instituto Nacional de Educación Laboral, INEL. (1986). *El Contrato individual de Trabajo.* Quito: Instituto Nacional de Educación Laboral, INEL. Obtenido de https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/60317.pdf

Jaramillo, J. B. (2013). *Los principios de preeminencia de las normas jurídicas y de intangibilidad de los derechos de los trabajadores, y su regulación en el régimen del contrato colectivo en la legislación laboral ecuatoriana.* Loja:

Universidad Nacional de Loja. Recuperado el 24 de Noviembre de 2024, de https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/6165

Marci, L. (2011). Precariedad laboral y pobreza: los límites de la ciudadanía en la sociedad neoliberal. *Historia actual online*, 139-152. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3670942

Minchala contra Compañía Industrias Guapán S.A., 543-2008 (CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL 12 de Diciembre de 2012).

Monesterolo, G. (2020). *Sistema Regulatorio de Empleados Privados y Obreros.* Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones .

Monesterolo, G. (2020). *Sistema regulatorio de empleados y obreros.* Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Montserrat, J. O. (2014). Estabilidad laboral y flexiseguridad. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 51-68.

Mora, M. (2005). Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 27-39. Obtenido de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15310803

Organización Internacional del Trabajo, OIT. (s.f.). *La libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva.* Organización Internacional del Trabajo, OIT.

Ortiz, J., & Miranda, S. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*.

Plá Rodríguez, A. (1978). *Los principios del derecho del trabajo.* Buenos Aires: Depalma.

Quintana, L., & Hermida, J. (2019). La hermenéutica como método de interpretación de textos en la investigación psicoanalítica. *Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 73-80.

Rodríguez Balarezo, J. M. (2014). *El derecho contitucional a la contratación colectiva, como base para el acceso al derecho al debido proceso y a la tutela de otros derechos constitucionales.* Ambato: Universidad Autónoma de las Andes

"UNIANDES". Obtenido de https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/3155

Sánchez, M. (2014). EL MARCO TEÓRICO COMO HERRAMIENTA CONCEPTUAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA APLICADA A LA INVESTIGACIÓN JURÍDICA. *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*(17), 83-109. Recuperado el 5 de Noviembre de 2024

Santos, A. (9 de Marzo de 2022). *Comunidad Buk*. Recuperado el 30 de Julio de 2024, de https://www.comunidad-buk.com/leyes-laborales-57/contrato-a-plazo-fijo-y-sus-particularidades-360

Toyama, J. (2016). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *Ius Et Veritas*, 164-179.

Vásquez, J. (2013). *Derecho Laboral Práctico.* Quito: Cevallos.

Villasís, M. A., Márquez, H., Zurita, J. N., Miranda, G., & Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista alegría México*, 414-421.

ANEXOS

DOCUMENTO	ANÁLISIS
Normativa	
1. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, núm. 87 (1948)	Artículo 2. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.
2. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, núm. 98 (1949)	Artículo 4. Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.
3. Constitución de la República del Ecuador (2008)	Artículo 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. Artículo 326. El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: Numeral 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. Numeral 14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
4. Código del Trabajo (2005)	Art. 23. Sujeción a los contratos colectivos. - De existir contratos colectivos, los individuales no podrán realizarse sino en la forma y condiciones fijadas en aquellos. Artículo 244. Preeminencia del contrato colectivo. - Las condiciones del contrato colectivo se entenderán incorporadas a los contratos individuales celebrados entre el empleador o los empleadores y los trabajadores que intervienen en el

	colectivo. Por consiguiente, si las estipulaciones de dichos contratos individuales contravinieren las bases fijadas en el colectivo, regirán estas últimas, cualesquiera que fueren las condiciones convenidas en los individuales. Artículo 440. Libertad de asociación. - Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.
5. Reglamento No. MDT-2024-080	Art. 19.- MODALIDADES DE DESIGNACION Y CONTRATACION DEL TALENTO HUMANO. - Las modalidades de vinculación de los servidores públicos y obreros de las empresas públicas son las siguientes: 1. Nombramiento para personal de libre designación y remoción, quienes no tendrán relación laboral. Su régimen observará las normas contenidas en el capítulo II del Título III de esta Ley: 2. Nombramiento para servidores públicos, expedido al amparo de esta Ley y de la normativa interna de la Empresa Pública; y, 3. Contrato individual de trabajo, para los obreros, suscritos al amparo de las disposiciones y mecanismos establecidos

	en la Codificación del Código del Trabajo y en el contrato colectivo que se celebre. Art. 26.- CONTRATO COLECTIVO.- En las empresas públicas o en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos están excluidos de la contratación colectiva el talento humano que no tenga la calidad de obreros en los términos señalados en esta Ley, es decir, los Servidores Públicos de Libre Designación y Remoción, en general quienes ocupen cargos ejecutivos, de dirección, representación, gerencia, asesoría, de confianza, apoderados generales, consultores y los Servidores Públicos de Carrera.
JURISPRUDENCIA	
6. Juicio No. 543-2008	En este orden de circunstancias el contrato colectivo si bien es cierto nace del acuerdo de voluntades entre el empleador y los trabajadores legalmente constituidos, sus cláusulas están impedidas de vulnerar disposiciones legales en desmedro de beneficios que concede la ley (irrenunciabilidad), del mismo modo de conformidad con el Artículo 244 y 23 del Código del Trabajo por una ficción del derecho laboral conocida como la “preeminencia del contrato colectivo”, se

	procede a modificar los contratos individuales de todos y cada uno de los trabajadores amparados por el contrato colectivo y por lo tanto se procede a incluir todos y cada uno de los beneficios y derechos emanados del colectivo, (he aquí la intangibilidad), que no se afecta de deben de menoscabarse por la temporalidad o tiempo de duración de un contrato colectivo, pudiéndose subrogarse o extinguirse en las formas previstas en la ley como el plazo o la suscripción de un nuevo contrato que afecta indiscutiblemente la vigencia del mismo.
DOCTRINA	
7. Artículo **"**Regresión laboral en el Ecuador y sus consecuencias: gobierno de Rafael Correa", 2009, Diego Cano.	Ante el rechazo generalizado de los trabajadores, no sólo agrupados en las centrales sindicales, sino independientes e incluso de aquellos sujetos al régimen de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, que provocó movilizaciones,18 protestas y acciones jurídicas interpuestas por la violación flagrante que compromete sus derechos y los de las generaciones futuras, recién el Gobierno a finales de mayo de 2009, convoca a la conformación de mesas de diálogo a los dirigentes de la CEOSL, CEDOCUT (Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores), CTE y UGTE, como

	presintiendo y previniendo el conflicto social que se avecinaba ante las puertas de un nuevo proceso electoral, en el que Rafael Correa participó para la reelección a Presidente de la República. (pág. 17)