

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

TEMA:

La libertad de los contratos colectivos y su repercusión en el Ecuador

AUTORES:

Delgado Bastidas, David André

Ojeda Acosta, Karla Patricia

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

TUTOR:

Ab. García Auz, José Miguel, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

23 de abril del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Delgado Bastidas, David André** y **Ojeda Acosta, Karla Patricia**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado**.

TUTOR (A)

f. _____

Ab. García Auz, José Miguel, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Dra. Nuria Perez Puig-Mir, PhD.

Guayaquil, a los 23 días del mes de abril del año 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros **Delgado Bastidas, David André**
Ojeda Acosta, Karla Patricia

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, **La libertad de los contratos colectivos y su repercusión en el Ecuador** previo a la obtención del título de **Abogado** ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

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

Guayaquil, a los 23 días del mes de abril del año 2024

LOS AUTORES:

f. _____
Delgado Bastidas, David André

f. _____
Ojeda Acosta, Karla Patricia



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Delgado Bastidas, David André**
Ojeda Acosta, Karla Patricia

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **La libertad de los contratos colectivos y su repercusión en el Ecuador**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 23 días del mes de abril del año 2024

LOS AUTORES:

f. _____
Delgado Bastidas, David André

f. _____
Ojeda Acosta, Karla Patricia



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

REPORTE COMPILATIO

 CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Tesis contratos colectivos final final

3% Textos sospechosos

3% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas (ignorado)
0% entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos (ignorado)

Nombre del documento: Tesis contratos colectivos final final .docx
ID del documento: 46ed51a30117fd77a4c0bb8631bf6debb312cc
Tamaño del documento original: 113,05 kB

Depositante: José Miguel García Auz
Fecha de depósito: 19/4/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 19/4/2024

Número de palabras: 10.289
Número de caracteres: 69.264

Ubicación de las similitudes en el documento:

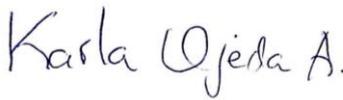


Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
----	---------------	-------------	-------------	-------------------

f. _____
Ab. García Auz, José Miguel, Mgs.

f.  _____
Delgado Bastidas, David André


f. _____
Ojeda Acosta, Karla Patricia

AGRADECIMIENTOS

Con mucho amor agradezco a mis padres, quienes me educaron y fueron mis primeros maestros, agradezco el esfuerzo, el amor y todo el tiempo que invirtieron en su hijo, gracias por darme la seguridad de saber que siempre estarán ahí cuando los necesite.

A mis hermanas quienes siempre han estado dispuestas a ayudarme y a mi enamorada, que, con mucho amor, cálidas miradas y palabras llenas de motivación estuvo conmigo durante este proceso.

De manera especial le agradezco a mis docentes quienes han pulido mis habilidades y conocimientos y a mi tutor, quien, brindándonos su tiempo y guiándonos, pudimos llevar a cabo nuestro proyecto.

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más, A mi madre, Mary Bastidas, por ser la persona más importante y quien me ha acompañado durante todo mi trayecto estudiantil y de vida. A mi padre, quien, en vida, con sus consejos supo guiarme para formar mi carácter, y así poder culminar mi carrera profesional, a mis hermanas, quienes considero mis primeros amigos y en quienes encuentro un apoyo incondicional.

David André Delgado Bastidas.

AGRADECIMIENTOS

A mi madre, Rosa Elvira, por ser el pilar más fundamental en mi vida y a quien debo todos mis logros.

A mi padre, Edwin Cristobal, quien me inspiró a seguir tan grata profesión.

A mis hermanos Jorge, Cristina, Karolina y Ariel, quienes considero las personas más importantes, espero les sirva de ejemplo que todo con esfuerzo se puede lograr.

Y finalmente a todas las personas que han sido parte de mi vida universitaria, mis amigos, familiares y docentes.

DEDICATORIA

De manera especial a mi madre Rosa Elvira Acosta Rocafuerte, por ser la primera persona que creyó en mí, sin su ayuda no hubiese sido todo esto posible.

Y a mi misma, por ser la protagonista de toda esta trayectoria.

Karla Patricia Ojeda Acosta.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

Facultad: Jurisprudencia

Carrera: Derecho

Periodo: Semestre C 2024

Fecha: 20/04/2024

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado *La libertad de los contratos colectivos y su repercusión en el Ecuador* elaborado por los estudiantes *Delgado Bastidas, David André* y *Ojeda Acosta, Karla Patricia*, certifica que durante el proceso de acompañamiento dichos estudiantes han obtenido la calificación de **9 (NUEVE)**, lo cual los califica como **APTOS PARA LA SUSTENTACIÓN**.

Ab. Garcia Auz, José Miguel, Mgs.



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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

LEOPOLDO XAVIER ZAVALA EGAS
DECANO DE CARRERA

f. _____

MARITZA GINETTE REYNOSO GAUTE
COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

RICKY JACK BENAVIDES VERDESOTO
OPONENTE

ÍNDICE

RESUMEN	XII
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO 1: SOBRE LOS CONTRATOS COLECTIVOS EN EL MARCO DEL DERECHO ECUATORIANO	4
1.1 Conceptos claves de la Legislación Nacional	4
1.1.1 Concepto	4
1.1.2 Naturaleza y forma	4
1.1.3 Efectos	4
1.1.4 Revisión de los Contratos Colectivos	5
1.1.5. Terminación del Contrato Colectivo	5
1.1.6 Incumplimiento del Contrato Colectivo	5
1.1.7 Contrato Colectivo Obligatorio	6
1.2 Mandato Constituyente N.º 2.....	6
1.2.1 Objetivo	6
1.2.2 Remuneración Máxima.....	7
1.2.3 Ámbito de Aplicación:.....	7
1.2.4 Compensación por Residencia:.....	8
1.2.5 Prohibiciones del Mandato:.....	9
1.2.6 Dietas:.....	10
1.2.7 Indemnizaciones y Restricciones de Reingreso:.....	10
1.3 El Mandato Constituyente N.º 8	11
1.4 Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) - Disposición General Séptima	12
1.4.1. Acuerdo Ministerial N° MDT-2024-039	12
CAPÍTULO 2: SOBRE LA LIBERTAD CONTRACTUAL	15
2.1 Principio de libertad de contratación	15
2.2 Origen y desarrollo del Principio de Libertad Contractual.....	16
2.3. Regulación en el marco legal ecuatoriano	17
2.3.1 Sector Público.....	18
2.3.2 Principios de Aplicación de los Derechos.....	18
2.3.3. Principios de la Administración Pública.....	18
2.3.4 Principios de Contratación	19
2.3.5 Régimen de Desarrollo	19
2.3.6 Planificación.....	19
2.4.1. Principio de Consensualidad	19

2.4.2 Principio de supletoriedad de las normas contractuales y libertad de tipología contractual	20
2.4.3 Principio de obligatoriedad de los contratos	21
2.4.4 Principio de buena fe contractual	21
2.4.5 Principio de relatividad del contrato	22
2.5 Derechos que abarca la libertad de contratación	22
2.6 Conclusiones parciales sobre la libertad contractual	23
CAPÍTULO 3: Caso de Estudio sobre Contratos Colectivos en la Corporación Nacional de Telecomunicaciones - CNT EP	24
3.1. Reglas de los Contratos Colectivos	24
3.2. Legislación relevante para el Análisis del Caso	25
3.2.1. Acuerdo Ministerial 054	25
3.2.2. Decreto Ejecutivo N° 225	26
3.2.3. Acuerdo Ministerial N° 277	26
3.2.4. Acuerdo Ministerial N° 254	26
3.2.5. Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (COPLAFIP).....	26
3.2.6. Ley Orgánica de Empresas Públicas	27
3.3. Análisis de Caso Específico sobre Contratos Colectivos en CNT EP	27
3.3.1. Antecedentes	27
3.3.2. Puntos relevantes para determinar el dictamen favorable del Ministerio de Economía y Finanzas	28
3.3.3. Decisión	29
3.4. Conclusiones del Informe Técnico analizado	29
3.5. Comparación con el caso de Corporación Eléctrica del Ecuador (CELEC EP)	31
REFERENCIAS.....	35

RESUMEN

Este trabajo de titulación se enfoca en la regulación de los Contratos Colectivos en Ecuador, explorando su normativa, características legales y posibles implicaciones. Se señala la preocupación por el incumplimiento de disposiciones constitucionales y legales en algunas entidades públicas, lo que podría implicar desviación de recursos públicos para respaldar estos contratos. Este tema adquiere relevancia dada una reciente medida ministerial que busca limitar los beneficios de la contratación colectiva en ciertas empresas públicas. Este estudio examina cómo estas prácticas podrían comprometer tanto la legalidad como la estabilidad financiera de las empresas públicas por los contratos colectivos, resaltando su importancia en el contexto actual.

Palabras claves: Contratos Colectivos, Entidades Públicas, Remuneración, Impacto, Laboral.

INTRODUCCIÓN

Desde los inicios de la humanidad y de la civilización, la concepción de trabajo ha representado la piedra angular del progreso de nuestra especie en sociedad, desde las cacerías en masa para buscar alimento y refugio, hasta la actualidad. Ya sea por deseo, hambre o instinto, el hombre encuentra en sí mismo una necesidad natural de ocupación, labor y de sustento para sus correlativos y dependientes; lo cual también se relaciona directamente con sus aspiraciones adquisitivas y de poder en sociedad.

Debido a esto, los distintos estados se han visto en la necesidad de regular las relaciones interpersonales entre empleadores y sus trabajadores, de forma que estos últimos se encuentren protegidos del posible abuso por parte de sus patronos. En ese sentido, nos encontramos que la documentación de las relaciones laborales se remonta a referencias antiguas como en el Código de Hammurabi, hacia el 1700 a.C., o las primeras leyes de protección de trabajadores en Europa, en los siglos XIX y XX.

En este repaso histórico aparece la Revolución Francesa, la cual, en aras de igualdad entre las personas y la ley, visualizaba en la aceptación de trabajo una plena expresión de consentimiento en absoluta y plena libertad de las partes, en observancia a sus derechos constitucionales. En otro orden de ideas, ya años más adelante, aparece la Revolución Industrial, la cual representó una regresión en la evolución de estos derechos laborales, con la aparición de la maquinaria, y los consecuentes abusos de los empresarios, quienes les exigían mucho más a quienes aún trabajaban en la industria por necesidad.

Ya en periodos más modernos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, del 10 de diciembre de 1948, estableció principios de interés para el derecho laboral refiriendo, entre otras cosas que: «Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo y a la protección contra el desempleo»; y, «Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual». (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948)

Por todo lo antes expuesto, queda evidenciado que a lo largo del tiempo la relación empleador-trabajador ha sufrido un sinnúmero de cambios, lo cual también ha significado que las masas de empleados se unan en virtud del resguardo de sus intereses y deseos colectivos. Dentro de nuestra legislación, el contrato colectivo de trabajo constituye una pieza importante

dentro de la estructura jurídica laboral, y en sus cláusulas los trabajadores encuentran beneficios y prerrogativas financieras especiales, que sus meros contratos individuales, por sí solos, no reconocen.

En este contexto, aparece el Acuerdo Ministerial N.ºMDT-2024-039, emitido por la Ministra de Trabajo del Ecuador, por medio del cual se establecen límites a la remuneración mensual de los empleados y servidores públicos, restringiría la libertad de los contratos colectivos, situación que representa a su vez, un detrimento en los derechos y situaciones jurídicas adquiridos con anterioridad a este Acuerdo.

Ante esta situación, el presente trabajo investigativo pretende demostrar la real afectación a la libertad contractual que representa el antes mencionado Acuerdo Ministerial y mostrar vías por medio de las cuales se salvaguarden los derechos laborales, que se encuentran consagrados en la normativa laboral vigente.

Es importante indicar en este trabajo investigativo, el alcance de los Mandatos Constituyentes (considerando las exclusiones en su aplicación), el Código de Trabajo y el Acuerdo Ministerial, el cual nace de una situación de la caja fiscal y ante la posibilidad de que los “excesos” que habrían en los Contratos colectivos, pueden llevar a que un trabajador perciba un ingreso mayor que el señalado en el artículo 1 del Acuerdo Ministerial; se hace indispensable analizar la posibilidad de que dichos contratos se encuentren viciados en sus procesos previos, así como que el direccionamiento a servidores de determinadas empresas públicas, en donde se han encontrado “excesos”.

CAPÍTULO 1:

SOBRE LOS CONTRATOS COLECTIVOS EN EL MARCO DEL DERECHO ECUATORIANO

1.1 Conceptos claves de la Legislación Nacional

La institución de los contratos colectivos en nuestro país ha tenido un gran desarrollo a lo largo de los años y los distintos cuerpos normativos que los han recogido, por lo que, dentro de lo más destacado, encontramos lo siguiente:

1.1.1 Concepto

De conformidad a lo dispuesto en nuestra legislación, el contrato colectivo de trabajo consiste en un convenio celebrado entre empleadores y trabajadores, cuyo objetivo radica en establecer las condiciones o bases para los contratos individuales de trabajo entre el empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante.

1.1.2 Naturaleza y forma

El contrato colectivo debe ser celebrado por escrito ante el Director Regional del Trabajo o un inspector del ramo, por triplicado. Debe indicar las horas de trabajo, remuneraciones, intensidad y calidad del trabajo, descansos, vacaciones, subsidio familiar y otras condiciones acordadas entre las partes. Puede tener una duración indefinida, por tiempo fijo o por la duración de una empresa u obra determinada. *Artículos 236-239 (Código del Trabajo, 2005)*

1.1.3 Efectos

Las condiciones del contrato colectivo se incorporan automáticamente a los contratos individuales celebrados entre el empleador y los trabajadores del colectivo. Si las condiciones individuales contradicen las del contrato colectivo, prevalecerán estas últimas. La nulidad del contrato colectivo tiene los mismos efectos que la nulidad de los contratos individuales.

Además, los contratos colectivos no amparan a los representantes y funcionarios con nivel directivo o administrativo de entidades con finalidad social o pública financiadas con impuestos, tasas o subvenciones fiscales o municipales. *Artículo 232.* (Código del Trabajo, 2005)

1.1.4 Revisión de los Contratos Colectivos

En el Código del Trabajo, se establecen las reglas para la revisión de los contratos colectivos, ya sea total o parcialmente, al finalizar el plazo convenido o cada dos años en su defecto. Según estas disposiciones, cualquier parte puede solicitar la revisión, siempre y cuando represente a más del cincuenta por ciento de los trabajadores afectados por el contrato.

En caso de desacuerdo sobre las modificaciones durante un período de sesenta días, el asunto se somete a la Dirección Regional del Trabajo para su resolución. Durante este proceso de revisión, el contrato existente permanece en vigor hasta que se llegue a una decisión. *Artículo 248.* (Código del Trabajo, 2005)

1.1.5. Terminación del Contrato Colectivo

Una vez revisado el contrato, si alguno de los empleadores se opone a las reformas propuestas, tiene la opción de separarse, aunque estará obligado a celebrar un nuevo contrato colectivo con sus trabajadores. Además, un contrato colectivo puede terminar si la asociación contratante se disuelve o se extingue sin ser reemplazada por otra que asuma sus responsabilidades. *Artículo 250* (Código del Trabajo, 2005)

1.1.6 Incumplimiento del Contrato Colectivo

En caso de que una de las partes no cumpla con alguna de las condiciones del contrato, la parte no infractora puede optar por dar por terminado el contrato o exigir su cumplimiento, con la correspondiente indemnización por los perjuicios causados, a menos que se establezca lo contrario en el contrato. Estas disposiciones proporcionan un marco claro para la revisión, terminación e incumplimiento de los contratos colectivos, asegurando una regulación adecuada de las relaciones laborales colectivas. *Artículo 251* (Código del Trabajo, 2005)

1.1.7 Contrato Colectivo Obligatorio

Esta figura establece un mecanismo para que un contrato colectivo, una vez celebrado por las dos terceras partes, tanto de empleadores como de trabajadores organizados en una misma rama de la industria y en una provincia específica, pueda convertirse en obligatorio para todos los empleadores y trabajadores de esa industria y provincia.

Este proceso comienza con una solicitud al Ministerio de Trabajo y Empleo, seguida de la publicación de la solicitud para permitir que cualquier oposición motivada se presente dentro de un plazo determinado. Si no hay oposición o si esta es desestimada, el contrato colectivo puede ser declarado obligatorio mediante un decreto ejecutivo. Una vez declarado obligatorio, el contrato se aplica sobre cualquier estipulación en contrario en contratos individuales o colectivos existentes, a menos que estas sean más favorables para los trabajadores. Además, se establece un plazo de vigencia, revisión periódica y un mecanismo para la terminación del contrato colectivo obligatorio.

La falta de cumplimiento de las estipulaciones del contrato da lugar a acciones legales por daños y perjuicios. Este proceso garantiza la aplicación uniforme de las condiciones laborales acordadas en el contrato colectivo a toda la industria y provincia afectada, proporcionando estabilidad y equidad en las relaciones laborales. *Artículos 252-261 (Código del Trabajo, 2005)*

1.2 Mandato Constituyente N.º 2

En este contexto, resaltamos la importancia del estudio del Mandato Constituyente N.º 2, el cual establece la Remuneración Mensual Unificada Máxima para el sector público, con el propósito de limitar los privilegios salariales y garantizar la equidad laboral para erradicar las distorsiones en las remuneraciones de algunas entidades del sector público.

A continuación, se detallan aspectos relevantes de este mandato:

1.2.1 Objetivo

El objetivo principal del Mandato Constituyente N.º 2 es establecer una Remuneración Mensual Unificada Máxima para el sector público con el fin de:

- *Erradicar los privilegios remunerativos y salariales:* Busca eliminar las distorsiones generadas por remuneraciones diferenciadas que se pagan en algunas entidades públicas, garantizando la equidad salarial y evitando beneficios excesivos para ciertos funcionarios.
- *Promover la equidad laboral:* Busca asegurar que a igual trabajo corresponde una igual remuneración, evitando diferencias injustificadas en los salarios de los empleados públicos.
- *Garantizar la transparencia y la justicia en las remuneraciones:* Establece límites claros y criterios específicos para la fijación de las remuneraciones en el sector público, evitando acumulaciones excesivas de beneficios económicos adicionales.

Tiene como objetivo fundamental regular y unificar las remuneraciones en el sector público ecuatoriano, eliminando privilegios salariales, promoviendo la equidad laboral y garantizando la transparencia y la justicia en los ingresos de los trabajadores del Estado.

1.2.2 Remuneración Máxima

- Se fija la Remuneración Mensual Unificada (RMU) máxima en 25 salarios básicos unificados del trabajador privado para dignatarios, magistrados, autoridades, funcionarios, delegados, miembros de la Fuerza Pública, servidores y trabajadores del sector público.
- Teniendo en cuenta que el valor de la Remuneración Mensual Unificada (RMU) se estableció en **US \$460,00** el pasado 15 de diciembre del 2023 mediante el Acuerdo Ministerial N.º MDT-2023-175 emitido por el Ministerio de Trabajo, a partir del 01 de enero de 2024, el valor máximo de la RMU máxima constaría en **US \$11.500,00**.
- Se excluyen de esta remuneración unificada el décimo tercero y décimo cuarto sueldos, viáticos, movilizaciones, horas suplementarias, entre otros conceptos.

1.2.3 Ámbito de Aplicación:

El ámbito de aplicación del Mandato Constituyente N.º 2 en Ecuador abarca las siguientes entidades y organismos:

- **Entidades del Estado:** Incluye instituciones, organismos, entidades dependientes, autónomas, y programas especiales adscritos, desconcentrados y descentralizados de las Funciones Ejecutiva, Legislativa y Judicial.
- **Entidades Financiadas con Recursos Públicos:** Comprende entidades cuyo presupuesto se financie en un 50% o más con recursos provenientes del Estado, garantizando que la normativa se aplique a aquellas entidades que dependen significativamente de fondos públicos.
- **Entidades Específicas:** Incluye entidades financieras públicas, entidades financieras en procesos de saneamiento o liquidación, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), Autoridades Portuarias, la Corporación Aduanera Ecuatoriana, organismos estatales para la prestación de servicios públicos, entre otros.
- **Fuerza Pública:** Engloba a las tres ramas de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, asegurando que los miembros de la Fuerza Pública están sujetos a las disposiciones del mandato.
- **Entidades Seccionales Autónomas:** Involucra a entidades, empresas, fundaciones, sociedades o entidades dependientes, autónomas, desconcentradas, descentralizadas o adscritas a los regímenes seccionales autónomos.

Este mandato se aplica a una amplia gama de entidades del sector público ecuatoriano, abarcando desde instituciones estatales hasta entidades financiadas con recursos públicos, con el objetivo de garantizar la unificación de las remuneraciones y la equidad salarial en todo el ámbito gubernamental.

1.2.4 Compensación por Residencia:

La compensación por residencia es un mecanismo de apoyo económico para los funcionarios públicos que deben cambiar su lugar de residencia debido a sus responsabilidades laborales, garantizando que cuenten con un respaldo financiero adicional para cubrir los costos asociados con esta situación.

A continuación, se detallan aspectos relevantes sobre la compensación por residencia:

- **Monto Máximo:** La compensación económica para cubrir los gastos de vivienda tiene un límite máximo de hasta tres (3) salarios básicos unificados para los trabajadores en

general del sector privado. Este monto busca ayudar a cubrir los costos adicionales asociados con el cambio de residencia.

- **Objetivo:** La compensación por residencia tiene como finalidad mitigar los gastos derivados de la reubicación de la residencia habitual debido a la necesidad de prestar servicios en una ubicación diferente, garantizando que los funcionarios públicos no se vean económicamente perjudicados por este cambio.
- **Aplicación:** Este beneficio se otorga a aquellos funcionarios y servidores públicos que cumplan con los requisitos establecidos en el Mandato Constituyente N.º 2, asegurando que quienes deban trasladar su residencia por motivos laborales reciban una compensación justa y acorde a sus necesidades.

1.2.5 Prohibiciones del Mandato:

El Mandato Constituyente N.º 2 en Ecuador establecen las siguientes prohibiciones:

- **Creación de Complementos Remunerativos:** Se prohíbe a las entidades sujetas al mandato crear nuevos complementos remunerativos, bonificaciones y beneficios económicos que excedan el límite fijado en el artículo 1 (25 Remuneraciones Mensuales Unificadas (RMU) US \$11.500,00).
- **Restablecimiento de Beneficios:** Queda prohibido restablecer complementos remunerativos previamente eliminados para evitar incrementar la remuneración total por encima del límite establecido.
- **Reducción Obligatoria:** Aquellas personas que reciban bonificaciones, complementos y beneficios económicos adicionales que superen el límite fijado deben reducir este total al máximo establecido en el mandato.
- **Pago de Utilidades:** Se prohíbe el pago de utilidades a autoridades, funcionarios o trabajadores en las entidades sujetas al mandato.

Estas prohibiciones tienen como objetivo principal mantener la equidad salarial en el sector público y evitar la generación de ingresos adicionales que distorsionen la remuneración mensual unificada.

1.2.6 Dietas:

Se establece que los dignatarios, magistrados y funcionarios de las entidades sujetas al mandato, designados para integrar cuerpos colegiados en calidad de vocales, representantes o miembros, tienen derecho a percibir dietas. Estas dietas no pueden exceder del cincuenta por ciento (50%) de un salario básico unificado para los trabajadores del sector privado por sesión. Se especifica que, sumadas a la remuneración mensual unificada, las dietas no pueden exceder el máximo establecido en el artículo 1 del mandato.

Esta disposición garantiza que las dietas se mantengan dentro de un límite razonable en relación con la remuneración total recibida por los funcionarios públicos.

1.2.7 Indemnizaciones y Restricciones de Reingreso:

Se regulan las indemnizaciones por supresión de puestos, renunciaciones voluntarias o retiros para jubilación en el sector público, estableciendo montos máximos por años de servicio y en total, y garantizando la estabilidad laboral al limitar las indemnizaciones acordadas y restringir el reingreso al sector público para quienes se acojan a estas compensaciones.

- **Indemnización por Supresión o Terminación:** Se establece que el monto de la indemnización por supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación de funcionarios, servidores públicos y personal docente del sector público, excluyendo a las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, será de hasta siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y un máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados en total.
- **Estabilidad Laboral:** Se garantiza que las indemnizaciones acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales o de finiquito, no podrán exceder los límites establecidos. Además, se establece que aquellos que se acojan a estas indemnizaciones no podrán reingresar al sector público, salvo las dignidades de elección popular o aquellos de libre nombramiento.

1.3 El Mandato Constituyente N.º 8

De acuerdo al mismo ámbito de aplicación del Mandato Constituyente N.º 2 analizado previamente, la Asamblea Constituyente, en abril del 2008, estableció el Mandato Constituyente N.º 8, el cual representa un importante paso hacia la protección de los derechos laborales y la equidad en las relaciones de trabajo en el país.

Este mandato tiene como objetivo principal la eliminación y prohibición de la tercerización laboral, la intermediación laboral y la contratación por horas, estableciendo que la relación laboral debe ser directa y bilateral entre el trabajador y el empleador. Se busca garantizar la estabilidad laboral, remuneraciones justas y la protección integral de los trabajadores, incluyendo el derecho a beneficios como el fondo de reserva y la afiliación al seguro social obligatorio.

La tercerización, también conocida como “*outsourcing*”, ha sido identificada como una práctica que desestabiliza los derechos laborales, fragmenta la solidaridad entre trabajadores y empleadores, y menoscaba los principios básicos de justicia social. Al externalizar ciertas funciones a empresas tercerizadas, se diluyen las responsabilidades y se crean brechas que propician abusos y desigualdades (Licari, 2022).

Aterrizando en nuestro tema de estudio, el Mandato Constituyente N.º 8 aborda la necesidad de revisar y regular las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo en el sector público, empresas públicas estatales y entidades con participación estatal. Se enfatiza la importancia de eliminar privilegios y beneficios desmedidos que puedan afectar el interés general y los derechos de los trabajadores. Se establece que las cláusulas de los contratos colectivos que no se ajusten a los parámetros establecidos serán consideradas nulas de pleno derecho, y se insta a los jueces, tribunales y autoridades administrativas a vigilar su cumplimiento.

En resumen, el Mandato Constituyente N.º 8 representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales, la eliminación de prácticas precarias en el ámbito laboral y la regulación de los contratos colectivos en el sector público para evitar excesos y privilegios que puedan afectar la equidad y el interés general de los trabajadores en Ecuador.

1.4 Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) - Disposición General Séptima

El presente trabajo investigativo se encuentra justificado en lo dispuesto en el inciso primero de la Disposición Séptima de la Ley Orgánica del Servicio Público, dispone que:

“SÉPTIMA.- Ninguna servidora o servidor de las instituciones señaladas en el Artículo 3 de esta Ley, así como ninguna persona que preste sus servicios en estas instituciones bajo cualquier modalidad, podrá percibir una remuneración mensual unificada inferior a la mínima establecida en las escalas dictadas por el Ministerio del Trabajo, o superior o igual al de la Presidenta o Presidente de la República. [...]”

En ese sentido, encontramos una seria limitación a la remuneración mensual percibida por los trabajadores, la cual fue posteriormente determinada por el Ministerio de Trabajo, en marzo de 2024, pormenorizada a continuación:

1.4.1. Acuerdo Ministerial N° MDT-2024-039

El *Acuerdo Ministerial N° MDT-2024-039: Directrices para la aplicación y cumplimiento de la disposición general séptima de la ley orgánica del servicio público y fijación de las remuneraciones mensuales unificadas de los servidores y trabajadores de las entidades del sector público*, emitido por la Ministra de Trabajo del Ecuador, Abg. Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa, tiene como objetivo regular y garantizar el cumplimiento de la Disposición General Séptima de la Ley Orgánica del Servicio Público, antes analizada.

En este sentido, se establecen las siguientes directrices:

1. Fijar las remuneraciones mensuales unificadas de los servidores y trabajadores del sector público, asegurando que no sean iguales o superiores a la remuneración mensual unificada del Presidente de la República (Art. 1 del presente acuerdo, Grado 10 de la RMU – US \$5.072).
2. Regular las remuneraciones del personal que desempeñe funciones en los procesos adjetivos o gobernantes de las empresas públicas de acuerdo con los valores determinados a nivel nacional.
3. Establecer que el personal que desempeñe funciones en los procesos sustantivos de las empresas públicas se sujete a lo determinado en el artículo 1 del acuerdo.

4. Impartir instrucciones a través de los departamentos o unidades administrativas y financieras para realizar los ajustes necesarios y cumplir con las disposiciones del acuerdo y de la LOSEP.
5. Comunicar cualquier incumplimiento del acuerdo por parte de las instituciones del Estado al Ministerio del Trabajo, la autoridad nominadora y la Contraloría General del Estado para determinar responsabilidades y sanciones.

El Ministerio del Trabajo, en su rol de organismo rector en materia de remuneraciones del sector público, emite normas técnicas para la gestión de recursos humanos, asegurando el cumplimiento de la Ley Orgánica del Servicio Público. Se destaca la designación de la Ministra del Trabajo, quien tiene la responsabilidad de velar por la correcta aplicación de las disposiciones relacionadas con las remuneraciones y el talento humano en el sector público.

Además, se establece que las empresas públicas deben ajustar las remuneraciones de su personal de acuerdo con la escala nacional de remuneraciones mensuales unificadas, emitida por el ente rector del trabajo. Se exhorta a los Directorios de estas empresas a expedir normas internas que regulen las remuneraciones del personal, especialmente para aquellos que desempeñen funciones en los procesos adjetivos y gobernantes, con el fin de promover la coherencia y equidad en los salarios dentro del sector público.

Sobre el Artículo 2, se comprende la remuneración por los valores recibidos por concepto de bonificaciones especiales, ordinarias o extraordinarias, primas y cualquier otra retribución ocasional o permanente, salvo el pago de viáticos, gastos de residencia, horas suplementarias o extraordinarias, en caso de ser necesarias.

En caso de Contratos Colectivos, no se realiza excepción de valores, ni se podrán establecer remuneraciones que superen los límites establecidos en el presente acuerdo.

Este artículo del acuerdo va en concordancia al Mandato Constituyente N° 2, por lo tanto, en caso de que la autoridad laboral identifique que en alguna entidad pública que mantuviera contratos colectivos excesivos, estaría contraviniendo la norma constitucional del Mandato N° 2, la pretensión es ajustar los beneficios conforme lo dispuesto.

La Ministra de Trabajo ha identificado la existencia de sueldos excesivos en 4 entidades del sector público (CNT EP, CNEL EP, PETROECUADOR EP y CELEC EP) y

procedimientos viciados, situación que derivó en la elaboración del Acuerdo Ministerial N° MDT-2024-039.

CAPÍTULO 2:

SOBRE LA LIBERTAD CONTRACTUAL

2.1 Principio de libertad de contratación

La libertad contractual es definida como el derecho inherente que poseen las personas para decidir participar en contratos y con quiénes hacerlo, así como la facultad de definir libremente el contenido de dichos acuerdos. Por este principio, los contratantes tienen la libertad de negociar la celebración del contrato, términos, condiciones, restricciones, plazos y otros aspectos que regirán la relación legal establecida por el contrato.

Este principio se fundamenta en la libertad individual y la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, y es reconocido como un derecho fundamental en las democracias liberales. Entonces, la libertad de contratación es el derecho de las personas a comprometerse voluntariamente, sin coerción, para acordar los términos de un contrato, siempre dentro del marco constitucional y legal, y fundamentándose en la autonomía de la voluntad de los contratantes.

En el ámbito de los contratos, es crucial tener la libertad de elegir con quién hacer negocios y cómo configurar esos acuerdos. Esto es fundamental para garantizar que otros derechos comerciales se ejerzan correctamente. A su vez, la libertad de contratación es la clave para que los contratos sean dinámicos, ya que se basa en el consentimiento de las partes involucradas en el acuerdo.

El consentimiento es un requisito fundamental para que un contrato sea válido. Desde el punto de vista legal, el consentimiento se refiere a la voluntad interna de una persona que desea establecer una situación legal específica (Mosset, 2010). Debido a estos aspectos, puede ser descrito como un acuerdo de voluntades con un propósito específico, establecido por las partes en ejercicio de su libertad contractual.

A pesar de que los derechos fundamentales se han centrado principalmente en proteger bienes jurídicos como una vida digna, no podemos pasar por alto otras áreas importantes de la vida de una persona que también se relacionan con su autorrealización, como la libertad para

emprender, asociarse y, especialmente, para contratar. Estos también son derechos fundamentales que deben considerarse de igual importancia.

El contrato no solamente es una fuente de obligaciones, sino que se considera una fuente primaria, lo que lo convierte en un elemento de gran relevancia en el campo del derecho (Mosset, 2010). Sin embargo, existen otras fuentes de derecho además de las mencionadas, como la ley, el cuasicontrato, el delito y el cuasidelito. Es importante destacar que la costumbre también puede considerarse como una fuente de derecho, pero su reconocimiento está sujeto a condiciones especiales, ya que solo se establecerá como tal cuando la ley lo disponga, generalmente en casos particulares. Esto no sucede en el ámbito mercantil, donde la costumbre tiene una posición bien establecida en el ámbito legal (Vásquez, 2011).

2.2 Origen y desarrollo del Principio de Libertad Contractual

Los pensadores del siglo XVIII sostenían que los individuos tenían derechos no solo contra el Estado, sino también contra cualquier grupo que amenazara su libertad, especialmente las corporaciones que controlaban la actividad profesional en ese momento. Argumentaban que la sociedad debía organizarse entre individuos que voluntariamente establecieran relaciones sociales a través de contratos. *(La filosofía individualista estuvo vigente durante los siglos XVII y XVIII. Se basó en las teorías contractualistas de Hobbes y Rousseau, Grocio y otros filósofos como Kant, Wolf, y juristas como Domat y Pothier. La idea central de ellos es que el individuo conserva derechos esenciales contra el Estado y contra todo aquel que pretenda reducir su libertad y su propiedad; por lo tanto, puede hacer cuanto desee en sus relaciones privadas. (Íñiguez, 2010)*

Según Gounot, la doctrina individualista se resume en cinco principios base:

1. El individuo es la base de la organización social y legal.
2. La libertad permite al ser humano ser su propio amo.
3. La libertad eleva al individuo a una posición de respeto y dignidad.
4. El derecho surge de la libertad inicial de cada persona.
5. Las relaciones de una voluntad libre con otra u otras voluntades libres se fundan en la libertad: “de la voluntad libre todo proviene, a la voluntad libre todo conduce (...) Los derechos fundamentales del hombre serían conculcados si se le sometiera a obligaciones no queridas por él” (María, 2018)

La libertad contractual, que permite a las personas determinar los términos de un contrato, está limitada por el respeto a la libertad, intereses y expectativas de los demás. Asimismo, el humanismo jurídico en la contratación argumenta que un sistema de contratación civil tiene sentido cuando ayuda a las personas a alcanzar sus metas y aspiraciones en la sociedad.

2.3. Regulación en el marco legal ecuatoriano

En la Constitución de la República del Ecuador, Artículo 66, numeral 16 se reconoce y garantiza el derecho a la Libertad de Contratación. A partir de 2008, la Constitución introduce cambios significativos en el enfoque del régimen económico y su relación con la contratación pública mediante la inclusión de las siguientes disposiciones constitucionales:

- Establecimiento del sistema económico como social y solidario;
- Reconocimiento constitucional de la economía social y solidaria;
- Fomento de la producción nacional y su integración con el sistema económico;
- y,
- Promoción de las adquisiciones públicas y priorización de micro, pequeñas y medianas empresas para la provisión de servicios y bienes nacionales.

En el mismo año, se aprueba la Ley del Sistema Nacional de Contratación Pública, la cual busca implementar algunos de estos principios en las regulaciones de este ámbito y su relación con la actividad productiva. En este sentido, es importante señalar que la normativa sobre participación ciudadana en el país carece de herramientas específicas para el fomento de actividades productivas o empresariales.

Aunque la legislación participativa incluye mecanismos para el control social sobre diversos aspectos del mercado y las políticas económicas, no hay disposiciones específicas para promover actividades productivas. Por otro lado, existen pocos estímulos e incentivos en la normativa sobre participación ciudadana que impulsen la organización social con ese propósito. En lugar de esto, la legislación relacionada con el impulso de este tipo de mecanismos y su conexión con la contratación estatal ha surgido como parte de las atribuciones de otras entidades, como el Instituto Nacional de Contratación Pública (antes INCOP, ahora SERCOP), y las regulaciones correspondientes.

Esta entidad fue responsable de dar forma y promover los mecanismos de participación ciudadana, los cuales se basan en tres aspectos clave:

1. Organización y participación popular;
2. Herramienta para fomentar la producción nacional en la contratación pública;
y,
3. Integración de sectores cooperativos, asociativos y comunitarios en el sistema económico social y solidario.

La Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de Servicio Nacional de Contratación Pública (LOSNCP) establecen disposiciones relacionadas con varios aspectos del sector público y los principios que rigen la administración y la contratación. Dichas disposiciones se detallan de la siguiente manera:

2.3.1 Sector Público

- Funciones del Ejecutivo, Legislativo, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social.
- Entidades del Régimen Autónomo Descentralizado.
- Organismos y entidades creados para prestar servicios públicos, sectores estratégicos y empresas públicas.

Base legal: Art. 225 (Constitución de la República del Ecuador, 2008) y Art. 1 (Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, 2008)

2.3.2 Principios de Aplicación de los Derechos

- Exigibilidad, igualdad, no discriminación, acción afirmativa, favorabilidad, justiciables, aplicación directa y sin restricción.

Base legal: Art. 11 (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

2.3.3. Principios de la Administración Pública

- Eficacia, eficiencia, calidad, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación y transparencia.

Base legal: Art. 227 (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

2.3.4 Principios de Contratación

- Legalidad, trato justo, calidad, vigencia tecnológica, participación nacional, oportunidad, concurrencia, transparencia y publicidad, eficiencia y economía.

Base legal: Art. 4 (Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, 2008) y Art. 288, 320 (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

2.3.5 Régimen de Desarrollo

- Objetivos para mejorar la calidad de vida, desarrollar capacidades y potenciales de la población, contar con un sistema económico justo, equilibrado, sostenible y solidario, e incentivar la producción nacional, incluyendo la producción comunitaria, cooperativas y familiares.

Base legal: Art. 275, 277, 314 (Constitución de la República del Ecuador, 2008) y Art. 7 (Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, 2008)

2.3.6 Planificación

- Se establece el Plan Nacional de Desarrollo y el Plan Anual de Contrataciones, junto con sus respectivos reglamentos.

Base legal: Art. 280, 297 (Constitución de la República del Ecuador, 2008), Art. 22 (Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, 2008) Art. 25, 27 de su Reglamento

2.4 Principios que rigen la libertad contractual

2.4.1. Principio de Consensualidad

Este principio se refiere a la libertad que las partes tienen al momento de celebrar un contrato de manera conjunta.

Este principio se divide en dos etapas bien definidas: la conclusión y el perfeccionamiento del contrato. Estos son dos eventos diferentes que, aunque generalmente ocurren al mismo tiempo, tienen características distintas. Durante el proceso de formación del contrato, se lleva a cabo una negociación que culmina con la expresión de consentimiento por parte de cada una de las partes. Esta fase permite que

el contrato se perfeccione más adelante o de manera simultánea, dándole eficacia a los acuerdos. El momento exacto en que el contrato se perfecciona está determinado por el texto del contrato y la forma exigida por la ley, que en algunos casos puede ser una formalidad adicional conocida como "*ad solemnitatem*".

Esta restricción natural impuesta por el principio requiere cierta formalidad, lo que significa que algunas consecuencias previstas por las partes necesitan un acto adicional para que el contrato se celebre eficazmente y produzca los efectos deseados. La máxima expresión de esta consensualidad se refiere a la forma "*ad probationem*".

2.4.2 Principio de supletoriedad de las normas contractuales y libertad de tipología contractual

Según este principio, las normas jurídicas dispositivas solo se aplican si las partes han regulado específicamente un hecho jurídico previsto por la norma. Por otro lado, las normas supletorias presuponen que los individuos no han regulado ciertos aspectos de la operación económica, lo que resulta en una laguna legal que la ley suple interviniendo para establecer regulaciones donde los individuos no lo han hecho.

En el ámbito contractual, la mayoría de las normas relacionadas con los contratos son supletorias, excepto las reglas generales que determinan la creación, modificación o terminación de situaciones jurídicas y relaciones. En contraste, las normas relacionadas con contratos típicos y las fuentes de obligaciones suelen ser supletorias (Torrente & Schelesinger, 2004).

Una omisión notable en el Código Civil de 1984 es la falta de regulación de normas de integración supletoria. En caso de que no haya una norma jurídica específica para un caso particular, ¿qué normas debemos aplicar? Nuestro Código Civil no ofrece una respuesta clara en materia de contratos, lo que nos lleva a recurrir a los principios generales del Derecho, la analogía permitida por la Constitución y, en ocasiones, al mismo Código civil.

Quizás habría sido más apropiado seguir el ejemplo del Código Civil Italiano, que en su artículo 1374 establece que el contrato obliga a las partes no solo a lo expresado en él, sino también a todas las consecuencias derivadas de él según la ley o, en su ausencia, según los usos y la equidad.

En cuanto a la libertad de tipología contractual, se reconoce que las partes tienen autonomía para autorregularse, eligiendo el tipo de contrato que deseen, siempre y cuando busquen proteger los intereses dignos de protección según las leyes.

2.4.3 Principio de obligatoriedad de los contratos

Cuando las partes celebran un contrato, buscan satisfacer un interés específico, lo que crea una expectativa legítima de recibir un comportamiento adecuado por parte de la otra parte involucrada. El cumplimiento de las obligaciones y contraprestaciones acordadas está respaldado por el hecho de que solo pueden separarse de la relación contractual por razones que no estén relacionadas con la intención original de vincularse.

La expectativa de los contratantes se materializa a través del principio de obligatoriedad, el cual regula el acuerdo entre las partes. Este principio se manifiesta en ciertas características del contrato:

- Regula una situación legal específica y generalmente solo produce efectos entre las partes que han acordado el contrato.
- Se extingue una vez que se han cumplido las obligaciones correspondientes.
- Puede ser rescindido por otro contrato, por una acción unilateral o, en casos excepcionales, por la intervención legislativa del Estado.

La obligatoriedad que surge de un contrato es uno de los efectos fundamentales de su celebración.

2.4.4 Principio de buena fe contractual

Este principio implica que las partes deben comportarse con lealtad y honestidad en sus relaciones contractuales, actuando de acuerdo con la ley. Esto implica respetar al otro contratante, proporcionar información adecuada, mantener la confidencialidad y ser claro durante las negociaciones previas, al momento de celebrar el contrato y durante su ejecución. También implica no aprovecharse del estado de necesidad de ninguna de las partes, evitar la mala fe, el engaño y el fraude.

El Código Civil Alemán establece que los contratos deben interpretarse de acuerdo con la buena fe y la práctica habitual. Nuestra legislación también aborda el

principio de buena fe, considerándolo como una regla para interpretar los actos jurídicos, según el artículo 168°.

2.4.5 Principio de relatividad del contrato

De acuerdo con este principio, las consecuencias de un contrato afectan exclusivamente a las partes que lo celebran, lo que implica que no pueden beneficiar ni perjudicar a personas ajenas a la transacción.

Roppo, indica que "el principio de relatividad no significa que el tercero sea inmune a cualquier consecuencia fáctica que derive del contrato inter alias. Es muy posible que un contrato tenga, de hecho, consecuencias también muy relevantes para terceros ajenos al mismo". (Roppo, 2001).

2.5 Derechos que abarca la libertad de contratación

La libertad de contratación incluye varios derechos fundamentales que fueron destacados en una decisión de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, conocida como el voto número 3495-92. Estos derechos son:

- Libertad para elegir con quién hacer el contrato.
- Libertad para decidir sobre el objeto del contrato y, por ende, sobre la principal prestación que se establece en él.
- Libertad para fijar el precio o valor económico del contrato como contraprestación.
- Equilibrio entre las posiciones de ambas partes y entre las obligaciones que asumen, garantizando la igualdad, razonabilidad y proporcionalidad. Esto implica que las partes deben tener obligaciones equitativas y proporcionales a la naturaleza y fines del contrato.

Estos componentes destacan la importancia de la libertad en la contratación. Primero, está la libertad como esencia del principio (autodeterminación). Luego, está la intención de las partes de obligarse (voluntad interna), y finalmente, la libertad contractual, donde se expresa esa voluntad interna (voluntad externa), dando lugar al contrato.

De este análisis se derivan dos derechos fundamentales: la libertad de contratar y la libertad contractual. La segunda se analizará con más detalle en la siguiente sección, ya que es uno de los temas principales que se abordarán.

Ambos derechos están diseñados para ejercer un derecho equilibrado y limitado, de acuerdo con parámetros objetivos establecidos legalmente para lograr un equilibrio contractual razonable. Esto implica que las partes tienen la capacidad de decidir libremente si desean celebrar un contrato, con quién lo harán y qué contendrá dicho contrato.

2.6 Conclusiones parciales sobre la libertad contractual

De esta forma, tras haber considerado el principio constitucional de la libertad contractual y sus diversas implicaciones, evidenciamos que la limitación al contenido de los mismos, cuando de acordar una remuneración mensual se trata, significaría un atentado a este y otros principios reconocidos en nuestro ordenamiento jurídico.

Seguidamente, se analizará el respeto a la libertad contractual en la contratación pública ecuatoriana, sus antecedentes y diversas implicaciones en nuestra materia de estudio, a través de la comparación entre lo que estos contratos han reconocido y su compatibilidad con el contenido del Acuerdo Ministerial N.º MDT-2024-039, emitido por el Ministerio de Trabajo, el 17 de marzo de 2024.

CAPÍTULO 3:

Caso de Estudio sobre Contratos Colectivos en la Corporación Nacional de Telecomunicaciones - CNT EP

Este análisis se va a basar en el informe técnico para presentación de Amicus Curiae del Caso CNT EP 3564-22-JP, según se menciona en el informe realizado por el Ministerio de Economía y Finanzas (Informe Técnico No. MEF-SRF-2023-095).

3.1. Reglas de los Contratos Colectivos

Previo a iniciar un análisis específico sobre el caso, se deben estudiar las reglas establecidas en la Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas (LRFPP) para la celebración correcta de los Contratos Colectivos.

El artículo 56 establece las reglas obligatorias para la celebración de contratos colectivos o actas transaccionales, según lo dispuesto en la Constitución Política de la República.

A continuación, las directrices que deberán ser cumplidas por las autoridades del trabajo, los directivos de las instituciones contratantes, los organismos de control y el Ministerio de Finanzas y Crédito Público:

- El Ministerio de Finanzas y Crédito Público debe emitir un dictamen en un plazo máximo de treinta días sobre la disponibilidad de recursos financieros para cubrir los incrementos salariales y otros beneficios económicos y sociales acordados en los contratos colectivos. La institución del Estado debe demostrar el origen de los fondos destinados a financiar dichos incrementos salariales, quedando prohibido el uso de ingresos temporales. Los contratos colectivos celebrados sin el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas y Crédito Público no serán válidos.
- En caso de contratos colectivos celebrados por instituciones del Estado o compañías mayoritariamente propiedad del Estado, se establece una cláusula que permite **suspender los beneficios económicos adicionales** en caso de disminución de ingresos que imposibilite cumplir con las obligaciones. El representante legal de la institución debe solicitar la suspensión temporal de los beneficios ante la Autoridad del Trabajo, acompañando pruebas del deterioro financiero. La Autoridad del Trabajo convocará a

una audiencia y, si considera fundada la solicitud, resolverá la suspensión de los beneficios. La organización laboral puede solicitar la revocación de la suspensión si demuestra que la situación financiera ha mejorado, reiniciándose entonces el pago de los beneficios.

Los contratos colectivos y actas transaccionales celebrados sin cumplir los requisitos legales son ineficaces y no generan obligaciones para la institución del Estado ni derechos para las partes en aspectos acordados sin cumplir los requisitos legales. Los funcionarios que suscriban estos contratos sin seguir los requisitos legales serán responsables, tanto personal como pecuniariamente, por los valores pagados en exceso, además de enfrentar acciones legales y ser destituidos de su cargo. En el caso de los gobiernos seccionales autónomos, la resolución corresponderá al consejo municipal o provincial respectivo.

3.2. Legislación relevante para el Análisis del Caso

El Ministerio de Trabajo emitió normativas que establecen directrices para la firma de contratos colectivos de trabajo, contratos individuales de trabajo y actas transaccionales en el sector público.

Estas normas incluyen:

3.2.1. Acuerdo Ministerial 054

- Antes de la firma de los contratos mencionados para el año 2015, las instituciones del Estado deben contar con la disponibilidad presupuestaria correspondiente. Si no se ejecutan, no generarán derecho a reclamos en períodos posteriores (Artículo 8).
- Las instituciones del Estado deben obtener informe y dictamen del Ministerio de Finanzas antes de la celebración y suscripción de dichos contratos (Artículo 9).
- El Ministerio de Finanzas no asignará recursos para financiar los incrementos de los contratos mencionados en los gobiernos autónomos descentralizados y empresas públicas, debiendo estas instituciones observar criterios de austeridad y su capacidad económica y financiera real (Artículo 10).

Además, mediante acuerdos ministeriales y decretos ejecutivos, se establecen disposiciones específicas relacionadas con la fijación de remuneraciones, límites para la

suscripción de contratos colectivos, actas transaccionales y contratos individuales de trabajo, así como la delegación de atribuciones para la suscripción de dictámenes sobre la disponibilidad de recursos financieros.

3.2.2. Decreto Ejecutivo N° 225

El Decreto Ejecutivo Nro. 225, de 18 enero de 2010, reforma el Decreto Ejecutivo 1701, estableciendo que el Ministerio de Trabajo fijará los límites correspondientes a compensaciones sociales, gratificaciones, entre otros aspectos relacionados con los contratos laborales.

3.2.3. Acuerdo Ministerial N° 277

Además, el Acuerdo Ministerial No.277 de 3 de octubre de 2014 delega a la Subsecretaría de Relaciones Fiscales **la suscripción de dictámenes obligatorios y vinculantes sobre la disponibilidad de recursos financieros suficientes para cubrir los incrementos salariales y los demás beneficios económicos** y sociales que se pacten en los contratos colectivos de trabajo y actas transaccionales de las entidades públicas que no son parte del Presupuesto General del Estado.

3.2.4. Acuerdo Ministerial N° 254

La Dirección Nacional de Empresas Públicas tiene competencias relacionadas con el análisis y supervisión de aspectos financieros y fiscales de las empresas públicas, incluyendo la determinación de riesgos fiscales y el análisis de rentabilidad empresarial y social (Incisos 2.6.1.b y 3, 5, 7, 9, 12, y 17)

3.2.5. Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (COPLAFIP)

El artículo 70 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (COPLAFIP) establece el Sistema Nacional de Finanzas Públicas (SINFIP), que abarca todas las actividades financieras y presupuestarias del Sector Público, con el fin de gestionar los ingresos, gastos y financiamiento conforme al Plan Nacional de Desarrollo y las políticas públicas. Las entidades del Sector Público deben adherirse al SINFIP, sujetándose a las normas establecidas en el código, manteniendo su autonomía en ciertos aspectos administrativos y financieros.

En relación a las atribuciones del ente rector del SINFIP, el artículo 74 del COPLAFIP establece que este organismo tiene la responsabilidad de analizar los riesgos fiscales, establecer normas y directrices obligatorias para las entidades del Sector Público, organizar el sistema financiero público, requerir información sobre el uso de los recursos públicos, y emitir dictámenes vinculantes sobre proyectos de ley o acuerdos que afecten los recursos públicos. Además, **debe dictaminar sobre la disponibilidad de recursos financieros para cubrir incrementos salariales y beneficios en contratos colectivos.**

El artículo 115 del COPLAFIP establece que ninguna entidad pública puede contraer compromisos ni celebrar contratos sin una certificación presupuestaria previa. Además, la disposición general segunda establece que cualquier instrumento legal que comprometa recursos públicos debe contar con una fuente de financiamiento identificada.

El Reglamento del COPLAFIP, en su artículo 63, establece las obligaciones de las entidades del Sector Público, que incluyen aplicar las normas del SINFIP, proporcionar información según lo establecido por el ente rector de finanzas públicas, y cumplir con los calendarios y techos presupuestarios definidos.

3.2.6. Ley Orgánica de Empresas Públicas

Por otro lado, la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) establece en su artículo 9 las atribuciones del Directorio de las empresas públicas, que incluyen aprobar políticas, planes estratégicos, presupuestos y estructuras organizacionales. El artículo 11 detalla los deberes y atribuciones del Gerente General, que incluyen administrar la empresa, velar por su eficiencia y reportar regularmente al Directorio. El artículo 17 establece el proceso de nombramiento y contratación del personal, que debe seguir los principios y políticas establecidas en la ley, así como las normas internas establecidas por el Directorio.

3.3. Análisis de Caso Específico sobre Contratos Colectivos en CNT EP

3.3.1. Antecedentes

En el caso contra CNT EP, se destaca que la solicitud de información sobre las competencias del Ministerio de Economía y Finanzas en trámites de aprobación de contratos colectivos de Empresas Públicas se basa en el Memorando Nro. MEF-DJP-2022-0224-M del 7 de abril de 2022, emitido por la Dirección Jurídica de Patrocinio.

Además, se menciona que el financiamiento de un contrato colectivo de una empresa pública, como en el caso de CNT, y las consecuencias financieras a corto, mediano y largo plazo, son responsabilidad exclusiva de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT EP. El Ministerio de Economía y Finanzas no asumirá ninguna obligación ni comprometerá recursos del Presupuesto General del Estado en este sentido.

En el informe técnico presentado, se revela que el costo total de personal de la empresa pública en el ejercicio fiscal asciende a USD152.7 millones de dólares, sin contar con información que pueda cuantificar el costo total de lo que representa el gasto de la contratación colectiva para la CNT. Esto plantea dudas sobre la sostenibilidad financiera de la empresa en caso de aprobar el Contrato Colectivo.

3.3.2. Puntos relevantes para determinar el dictamen favorable del Ministerio de Economía y Finanzas

El proceso para obtener la aprobación del Contrato Colectivo de CNT por parte del Ministerio de Economía y Finanzas se llevó a cabo de la siguiente manera:

- El Ministerio de Trabajo envió información de CNT a través de los Oficios No.MDT-DRTSPQ-2021-8185-O de 3 de diciembre de 2021 y No.MDT-DRTSPQ-2022-0370-O de 21 de enero de 2021. Sin embargo, esta información no permitió al Ministerio de Economía y Finanzas evaluar el costo y el impacto financiero del proyecto de Contrato Colectivo.
- A pesar de la falta de información para valorar el impacto presupuestario, el 29 de marzo de 2022, el Juez Segundo Orlando Tito Alvarez de la Unidad Judicial de Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar en Guayaquil Sur ordenó al Ministerio de Economía y Finanzas emitir un dictamen favorable de certificación sobre la disponibilidad de recursos financieros suficientes para la suscripción del Contrato Colectivo en un plazo de 5 días.
- Con el fin de respaldar técnicamente las cifras, la Dirección Nacional de Empresas Públicas del MEF utilizó los datos disponibles en el SUI de EMCO y e-sigef para elaborar el Informe Técnico No.MEF-SRF-2022-100 de 17 de mayo de 2022, en el cual se analizó la situación financiera de la Empresa Pública. Este análisis reveló un deterioro en la situación financiera de la empresa, con una marcada disminución de ingresos y rendimientos en el año 2021 en comparación con el 2020.

- A pesar de que el análisis financiero no respaldaba un dictamen favorable, debido a una sentencia de cumplimiento inmediato, el Subsecretario de Relaciones Fiscales emitió el dictamen favorable el 19 de mayo de 2022 mediante el Memorando No.SRF-2022-0309-M.

3.3.3. Decisión

En el caso específico del Contrato Colectivo de CNT, la decisión de emitir un dictamen favorable por parte del Ministerio de Economía y Finanzas se basó en una sentencia de cumplimiento inmediato emitida por el Juez Segundo Orlando Tito Alvarez de la Unidad Judicial de Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar en Guayaquil Sur. Esta sentencia ordenaba al Ministerio de Economía y Finanzas emitir el dictamen favorable de certificación sobre la disponibilidad de recursos financieros suficientes para la suscripción del Contrato Colectivo en un plazo de 5 días.

A pesar de que el análisis financiero realizado por la Dirección Nacional de Empresas Públicas del MEF mostraba un deterioro en la situación financiera de la empresa y señalaba que técnicamente no era posible recomendar un dictamen favorable debido a la falta de información completa para cuantificar el impacto presupuestario del contrato colectivo, la sentencia judicial de cumplimiento inmediato obligó al Subsecretario de Relaciones Fiscales a emitir el dictamen favorable el 19 de mayo de 2022.

Esta decisión se tomó en cumplimiento de la orden judicial y con el objetivo de cumplir con los plazos establecidos, a pesar de las limitaciones financieras y la falta de información detallada sobre el impacto económico del Contrato Colectivo en la Empresa CNT.

3.4. Conclusiones del Informe Técnico analizado

En el Informe Técnico No.MEF-SRF-2022-100 de 17 de mayo de 2022 se destacan varias conclusiones específicas:

- La documentación proporcionada por CNT no especifica el monto ni el período al que corresponde una certificación presupuestaria, ni se remitió una certificación plurianual que muestre el costo total del contrato colectivo y la disponibilidad de recursos para cada ítem involucrado.

- Al revisar los estados financieros de CNT, se observa que los ingresos están disminuyendo mientras que los gastos no se reducen en la misma medida. Además, el gasto en personal aumentó en 2021, lo que podría poner en riesgo la sostenibilidad financiera de la empresa, especialmente considerando una reducción del 54% en las utilidades para ese año.
- La falta de coherencia en la información presentada y la ausencia de evaluación financiera por parte de CNT sobre el proyecto del contrato colectivo impiden proyectar y cuantificar el impacto futuro del contrato y analizar la disponibilidad de recursos para cubrir los incrementos salariales y otros beneficios.
- No se incluyó un acto administrativo del Directorio de CNT que confirme el cumplimiento del Acuerdo Ministerial Nro. 319 del Ministerio de Trabajo.
- No se puede determinar si el costo del contrato colectivo está dentro del techo presupuestario aprobado por el Directorio de CNT para gastos de personal.
- Diversos factores, como la disminución de ingresos y el aumento de costos en personal, sugieren un margen operativo bajo para CNT, lo que hace irresponsable emitir un dictamen sin un respaldo técnico adecuado.

En términos generales, la información proporcionada por el Ministerio de Trabajo y CNT muestra inconsistencias que impiden asegurar la valoración del proyecto de contrato colectivo y la disponibilidad de recursos para cubrir los incrementos salariales y beneficios económicos. Emitir un dictamen favorable sin evidencia de recursos propios podría representar un riesgo financiero tanto para CNT como para el Estado.

A pesar de la falta de información sobre el costo total del contrato colectivo para CNT, se menciona que el gasto total en personal de la empresa pública en el ejercicio fiscal actual es de USD 152.7 millones.

Según la normativa legal vigente, como el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (COPLAFIP) y su Reglamento, la Ley Orgánica de Empresas Públicas, la Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas, y varios acuerdos ministeriales y decretos ejecutivos, el Ministerio de Economía y Finanzas tiene competencia en los trámites de aprobación de contratos colectivos de Empresas Públicas.

El dictamen del Ministerio de Economía y Finanzas para la aprobación del contrato colectivo de CNT fue emitido por orden judicial, como lo estableció la Unidad Judicial de

Violencia Judicial contra la mujer o miembros del núcleo familiar – Guayaquil Sur, en el Juicio No.09572-2022-00757T.

La posible repercusión económica de la aprobación del Contrato Colectivo en la Empresa CNT no puede ser cuantificada debido a la falta de información proporcionada por la empresa pública, a pesar de los requerimientos del Ministerio de Economía y Finanzas.

Aunque el Ministerio de Economía y Finanzas no tiene la obligación de asignar recursos fiscales a las empresas públicas como CNT EP, es importante destacar que la empresa cerró el año 2022 con pérdidas considerables debido a la insuficiente generación de ingresos para cubrir sus costos y gastos, lo que podría resultar en un impacto fiscal significativo a corto plazo. Si se mantiene el nivel de ventas reportado en los primeros meses de 2023, CNT podría proyectar una pérdida aproximada de USD 88 millones hasta el final del ejercicio fiscal, sin considerar los costos adicionales del contrato colectivo.

3.5. Comparación con el caso de Corporación Eléctrica del Ecuador (CELEC EP)

En CELEC EP, los salarios de los empleados se basan en escalas salariales que fueron creadas en 2012 y aprobadas por el Directorio de la empresa. Estas escalas cuentan con 24 grados que determinan las remuneraciones mensuales unificadas, que varían desde USD 483,08 hasta USD 4.500. A lo largo del tiempo, ha habido cambios en las escalas salariales debido a incrementos salariales para el personal de Código de Trabajo, así como a reducciones de ingresos para los servidores que se encuentran en los grados 16 al 24, que corresponden al nivel jerárquico superior. Estas reducciones salariales fueron establecidas mediante decretos ejecutivos 135 y 624, los cuales siguen vigentes hasta la actualidad.

En cuanto a los contratos colectivos, en diciembre de 2012 se suscribió el Primer Contrato Colectivo entre el Comité de Empresa Cetracelec y la Administración de CELEC EP, el cual incluía beneficios como incentivos por jornadas de trabajo continuo y bonificaciones por ubicación. Posteriormente, en enero de 2018 se firmó el Segundo Contrato Colectivo, en el cual se mantenían los mismos beneficios y se incorporaron otros nuevos. Sin embargo, algunos de estos nuevos beneficios no pudieron ser ejecutados debido a la falta de presupuesto.

En el caso del Segundo Contrato Colectivo firmado en enero de 2018 en CELEC EP, se mantuvieron los mismos beneficios del contrato anterior y se incorporaron nuevos beneficios. Sin embargo, algunos de estos nuevos beneficios no pudieron ser ejecutados debido a que no estaban presupuestados.

De esta manera se reconoce la importancia de las reglas de los Contratos Colectivos mencionados previamente de la Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas (LRFP). Por ende, los contratos colectivos sin el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas y Crédito Público no podrán ser válidos.

CONCLUSIONES

La Contratación Colectiva en el Ecuador ha estado sustentada en el ámbito constitucional y legal desde hace varios años atrás, sin que esto sea una ventaja efectiva hacia los trabajadores del país, por lo tanto, se hace necesario revisar los términos que cada contrato colectivo conlleva y sus implicaciones.

La actual Ministra de Trabajo, la Abg. Ivonne Núñez, motiva un acuerdo ministerial tomando como base un posible exceso de algunas empresas públicas, para lo cual dispone a las autoridades administrativas y financiera que realicen los ajustes necesarios para el cumplimiento del acuerdo, principalmente de que en ningún caso y bajo ninguna circunstancia las remuneraciones mensuales unificadas de los servidores y trabajadores de las entidades del sector público pueda ser mayor a las que recibe el Presidente Constitucional de la República.

De la revisión del contrato colectivo de CNT podemos colegir que se incumplió lo dispuesto en normativas y códigos que permite la administración adecuada de recursos públicos, en ese sentido el mencionado contrato carecería de validez, ya que además fue impuesto por autoridad jurisdiccional no laboral, quitando fuerza jurídica a estos contratos.

En conclusión, los contratos colectivos en Ecuador no deberán afectar a la operabilidad administrativa y financiera de las empresas, en beneficio de sus empleados.

RECOMENDACIONES

En primer lugar, se propone impulsar la no intromisión de jueces en los procesos de contratación colectiva, aplicando garantías constitucionales. Esto significa proteger la autonomía de las partes involucradas en la negociación colectiva, asegurando que los acuerdos alcanzados no sean afectados por decisiones judiciales que podrían no tener en cuenta las necesidades operativas y financieras de las empresas públicas. Este enfoque busca salvaguardar la operatividad de las empresas y el presupuesto asignado, evitando interferencias externas que puedan comprometer su funcionamiento.

En segundo lugar, se recomienda que antes de la celebración de cualquier contrato colectivo se realice una debida justificación de la solvencia financiera y económica de la empresa. Esto implica llevar a cabo un análisis exhaustivo de la capacidad financiera de la empresa para cumplir con los términos del acuerdo a largo plazo, sin comprometer su operatividad futura. Es esencial evaluar el impacto económico de los beneficios y condiciones laborales acordadas, asegurando que sean sostenibles y viables para ambas partes a lo largo del tiempo.

Por último, se sugiere establecer una revisión periódica de los contratos colectivos por parte del Ministerio de Trabajo. Esta medida tiene como objetivo prevenir posibles abusos o excesos en los contratos colectivos que puedan poner en riesgo la estabilidad financiera de las empresas públicas y afectar los derechos de los trabajadores. Al llevar a cabo revisiones regulares, el Ministerio de Trabajo puede identificar posibles irregularidades o cláusulas perjudiciales y tomar medidas correctivas antes de que se conviertan en problemas mayores. Esto contribuye a mantener un equilibrio justo en las relaciones laborales y a garantizar la sostenibilidad a largo plazo tanto de las empresas como de los empleados.

Estas soluciones buscan promover una negociación colectiva justa y equilibrada, protegiendo los intereses tanto de los trabajadores como de las empresas públicas en Ecuador.

REFERENCIAS

- Código de Trabajo, (2005). *Código de Trabajo*. Ecuador: Asamblea Nacional.
- Constitución de la República del Ecuador, (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi, Ecuador.
- Íñiguez, M. D. (2010). Contratos de prestaciones de salud y derechos humanos. Ob. Cit.
- Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública. Ecuador, (2008).
- Licari, S. (2022). Qué es el outsourcing, para qué sirve y ejemplos. . España: Hubspot.es.
- María, J. L. (2018). Los Contratos. En *Parte General* (pág. 168). Ob. Cit.
- Mosset, J. (2010). Contratos primera edición. Santa Fé, Argentina: editorial Rubinzal – Culzoni.
- Roppo, V. (2001). 1 contratto. *Trattato di Diritto Privato. A cura di Giovanni Iudica e Paolo Zatti, Dott. A.* Milano, Italia: Giuffré Editore.
- Torrente, A., & Schelesinger, P. (2004). Manuale di Diritto Privato. Milano, Italia: Giuffré Editore.
- Trabajo, C. d. (2005). Código del Trabajo. *Código del Trabajo*. Ecuador.
- Unidas, A. G. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Paris: Resolución 217 A (III).
- Vásquez, V. C. (2011). Manual de Derecho Mercantil. Quito, Ecuador: editorial jurídica de Ecuador.



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Delgado Bastidas, David André** con C.C: **0952163277** y **Ojeda Acosta, Karla Patricia**, con C.C: **0943836833** autores del trabajo de titulación: **La libertad de los contratos colectivos y su repercusión en el Ecuador** previo a la obtención del título de **ABOGADO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, a los 23 días del mes de abril del año 2024

LOS AUTORES:

f. _____
Delgado Bastidas, David André

f. _____
Ojeda Acosta, Karla Patricia

C.C: **0952163277**

C.C: **0943836833**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	La libertad de los contratos colectivos y su repercusión en el Ecuador		
AUTOR(ES)	Delgado Bastidas, David André Ojeda Acosta, Karla Patricia		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ab. García Auz, José Miguel, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas.		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	23 de abril de 2024	No. DE PÁGINAS:	34
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral, libertad contractual, Contratación pública.		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Contratos Colectivos, Entidades Públicas, Remuneración, Impacto, Laboral.		
RESUMEN/ABSTRACT: Este trabajo de titulación se enfoca en la regulación de los Contratos Colectivos en Ecuador, explorando su normativa, características legales y posibles implicaciones. Se señala la preocupación por el incumplimiento de disposiciones constitucionales y legales en algunas entidades públicas, lo que podría implicar desviación de recursos públicos para respaldar estos contratos. Este tema adquiere relevancia dada una reciente medida ministerial que busca limitar los beneficios de la contratación colectiva en ciertas empresas públicas. Este estudio examina cómo estas prácticas podrían comprometer tanto la legalidad como la estabilidad financiera de las empresas públicas por los contratos colectivos, resaltando su importancia en el contexto actual.			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-098576851 y +593-0967418146	E-mail: karla.ojeda01@cu.ucsg.edu.ec y david.delgado@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			