



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

TEMA:

**Progresividad de derechos laborales en conflictos colectivos:
resolución del XXV contrato colectivo de la UCSG.**

AUTOR (ES):

Rodríguez Briones, Gabriela Elizabeth

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

TUTOR:

Dr. Hurtado Angulo, Jaime Lenin, PhD.

Guayaquil, Ecuador

23 de agosto del 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Rodríguez Briones, Gabriela Elizabeth**, como requerimiento para la obtención del Título de **Abogado**.

TUTOR (A)

f. _____

Dr. Lenin Hurtado Angulo, PhD.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Ab. Nuria María Pérez y Puig-Mir, PhD.

Guayaquil, a los 23 del mes de agosto del año 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Rodriguez Briones Gabriela Elizabeth**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **PROGRESIVIDAD DE DERECHOS LABORALES EN CONFLICTOS COLECTIVOS: RESOLUCIÓN DEL XXV CONTRATO COLECTIVO DE LA UCSG**, 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 mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 23 del mes de agosto del año 2026.

LA AUTORA

f. _____
Rodriguez Briones Gabriela Elizabeth.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, **Rodriguez Briones Gabriela Elizabeth**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **PROGRESIVIDAD DE DERECHOS LABORALES EN CONFLICTOS COLECTIVOS: RESOLUCIÓN DEL XXV CONTRATO COLECTIVO DE LA UCSG**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 23 del mes de agosto del año 2026

LA AUTORA:

f. _____
Rodriguez Briones Gabriela Elizabeth



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO

REPORTE COMPILATIO



Certificado de análisis

Compilatio Magister+ | UCSG-EC- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Progresividad de derechos laborales en conflictos colectivos: resolución del XXV Contrato Colectivo de la UCSG.

ID : e8ad6f3ac0fae203b4a5b39eab3c07d69d65654e



6%
Textos
sospechosos

Nombre del fichero : Trabajo de Titulación-III entrega -
ajustes_tutor_21ago2026.txt
Tamaño del archivo original : 103,12 kB
Número de palabras : 8613

Depositante : Gabriela Rodríguez Briones
Autor : Gabriela Rodríguez Briones
Fecha de depósito : 26 de agosto de 2026
Tipo de carga : url_submission
fecha de fin de análisis : 27 de agosto de 2026

LA AUTORA:

f. _____
Rodriguez Briones Gabriela Elizabeth

TUTOR (A)

f. _____
Dr. Lenin Hurtado Angulo, PhD.

AGRADECIMIENTO

Al culminar este trabajo de titulación, mi gratitud comienza por mi familia, por haber acompañado cada una de las etapas que hicieron posible llegar hasta aquí. Gracias por comprender mis ausencias, mis jornadas prolongadas, las horas dedicadas al trabajo, al estudio y a una investigación que, muchas veces, continuó cuando el día ya había terminado.

A mi madre, cuyo ejemplo de esfuerzo ha estado presente durante toda mi formación. A mi padre y a mis hermanos, por formar parte de esa estructura silenciosa de apoyo que permite continuar aun cuando las responsabilidades parecen multiplicarse.

A la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, institución en la que se entrecruzan buena parte de mi vida profesional y académica. Mis años de trabajo en esta Universidad me permitieron conocer la institución desde distintas responsabilidades y, al mismo tiempo, comprender que las relaciones laborales no se explican únicamente desde las normas, sino también desde las personas, su historia, su antigüedad, sus condiciones de trabajo y las consecuencias reales que las decisiones producen sobre ellas.

A los trabajadores administrativos y de servicios de la UCSG, cuyas experiencias y realidad colectiva dieron una dimensión humana al problema jurídico que analizo. Este trabajo no pretende sustituir a los órganos competentes ni anticipar una decisión jurisdiccional; pero sí procura aportar al debate jurídico sobre una cuestión esencial: ninguna autoridad que tenga en sus manos la decisión sobre derechos laborales puede ejercer esa potestad al margen de la Constitución, la motivación, la imparcialidad y el principio de progresividad. Esta es precisamente una de las conclusiones centrales de la investigación.

Expreso un agradecimiento especial a mi tutor, Dr. Lenin Hurtado Angulo, PhD., por su orientación académica, sus observaciones y exigencias durante el desarrollo de esta investigación, que me llevaron a precisar conceptos, corregir criterios y profundizar jurídicamente el análisis.

Y, en este punto, no puedo dejar de recordar a su padre, el *Ab. Jaime Hurtado González*, cuya trayectoria estuvo vinculada a la defensa de los trabajadores y cuya voz fue violentamente silenciada en 1999. Décadas después, una frase suya

permanece expuesta precisamente en una sala de la Dirección Regional del Trabajo de Guayaquil:

“Quiero hablar hoy y no mañana.”

Más que una frase, para este trabajo representa una reflexión sobre el sentido mismo del Derecho: los derechos deben ser estudiados, discutidos y defendidos oportunamente, porque la justicia que llega cuando el daño ya se ha consolidado no siempre logra restituir plenamente aquello que se perdió.

Finalmente, agradezco a todas las personas que, de una u otra manera, estuvieron presentes durante estos años de formación. A quienes enseñaron, corrigieron, acompañaron, confiaron y también a quienes plantearon dificultades, porque incluso de ellas surgieron preguntas que me obligaron a estudiar más y a comprender mejor el Derecho.

Concluir esta carrera no representa únicamente alcanzar un título profesional. Representa cerrar una etapa construida entre responsabilidades familiares, laborales, académicas y humanas, y comenzar otra con una convicción mucho más profunda:

*El Derecho adquiere verdadero sentido cuando sirve para
proteger la dignidad de las personas y hacer que su voz sea
escuchada hoy, no mañana.*

Ing. Gabriela Elizabeth Rodríguez Briones, Mgtr.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, ante todo, a mi familia, que ha sido mi sostén a lo largo de un camino construido con esfuerzo, constancia y sacrificio.

A mi madre, por su ejemplo de trabajo y perseverancia, porque su propia historia me enseñó que las circunstancias de la vida no determinan hasta dónde somos capaces de llegar. A mi padre y a mis hermanos, por acompañarme en los días fáciles y, sobre todo, en aquellos en los que estudiar, trabajar y cumplir con tantas responsabilidades parecía superar el tiempo disponible.

A quienes han compartido conmigo tantos años de vida laboral en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; especialmente a los trabajadores que, frente a la disminución o pérdida de beneficios construidos durante años de contratación colectiva, han tenido que aprender que los derechos también necesitan memoria, conocimiento y defensa.

Dedico estas páginas a quienes alguna vez sintieron que su voz no era suficiente frente a una decisión que afectaba su trabajo, su estabilidad o el fruto de años de servicio.

Y también me las dedico a mí misma: a la mujer que ha tenido que combinar familia, trabajo, estudio, docencia, responsabilidades profesionales y representación de los trabajadores, sin abandonar el propósito de culminar la carrera de Derecho.

Porque después de todo lo vivido, comprendí que estudiar Derecho no significa únicamente conocer normas; significa aprender a preguntar, argumentar, defender y no guardar silencio cuando un derecho puede estar siendo vulnerado.

Por eso hago más, desde el profundo respeto a su memoria, las palabras del Ab. Jaime Hurtado González:

“Quiero hablar hoy y no mañana.”

Porque los derechos deben defenderse cuando están siendo afectados, y porque hay silencios que, cuando llegan demasiado tarde, ya no pueden reparar lo perdido.

Ing. Gabriela Elizabeth Rodríguez Briones, Mgtr.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

AB. MARÍA PAULA RAMÍREZ VERA, P.H.D.

OPONENTE

f. _____

(NOMBRES Y APELLIDOS)

DECANO DE CARRERA

f. _____

AB. ÁNGELA MA. PAREDES CAVERO

COORDINADOR DEL ÁREA

Contenido

TEMA.....	2
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I	5
LÍMITES DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO EN EL MARCO DE CONFLICTOS COLECTIVOS FRENTE A DERECHOS ADQUIRIDOS	5
CAPÍTULO II	13
ANÁLISIS DE LA RESOLUCIÓN DEL XXV CONTRATO COLECTIVO DE LA UCSG FRENTE A LA PROGRESIVIDAD LABORAL	13
CONCLUSIONES.....	21
RECOMENDACIONES	24
1. CRONOGRAMA DE TRABAJO.....	25
Bibliografía	26

RESUMEN

La presente investigación analiza los límites constitucionales que deben observar los Tribunales de Conciliación y Arbitraje al resolver conflictos colectivos derivados de la negociación de contratos colectivos, frente a los principios de progresividad y no regresividad de los derechos laborales. Mediante un enfoque cualitativo, dogmático-jurídico y documental, se estudia la resolución del XXV Contrato Colectivo de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, de 12 de julio de 2024, y su posterior aclaración y ampliación. El análisis evidencia que la reducción o eliminación de beneficios laborales exige una motivación reforzada, individualizada y sustentada en la naturaleza, fuente, nivel previo de protección, evidencia económica y proporcionalidad de cada medida. Se concluye que los Tribunales de Conciliación y Arbitraje poseen competencia para resolver cláusulas controvertidas, pero su potestad se encuentra limitada por la Constitución, el debido proceso, la seguridad jurídica, la intangibilidad y la progresividad de los derechos laborales.

Palabras clave: progresividad, no regresividad, derechos laborales, contratación colectiva, Tribunal de Conciliación y Arbitraje, derechos adquiridos.

ABSTRACT

This research analyses the constitutional limits that Conciliation and Arbitration Tribunals must observe when resolving collective labour disputes arising from the negotiation of collective agreements, particularly in relation to the principles of progressivity and non-regression of labour rights. Using a qualitative, doctrinal-legal and documentary approach, the study examines the decision concerning the Twenty-Fifth Collective Agreement of the Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, issued on 12 July 2024, together with its subsequent clarification and extension. The analysis shows that the reduction or elimination of labour benefits requires reinforced and individualised reasoning based on the nature and source of each benefit, the previous level of protection, economic evidence and proportionality. It concludes that Conciliation and Arbitration Tribunals have authority to resolve disputed clauses, but their powers are limited by the Constitution, due process, legal certainty, the protection of labour rights and the principle of progressivity.

Keywords: progressivity, non-regression, labour rights, collective bargaining, Conciliation and Arbitration Tribunal, acquired rights.

TEMA

Progresividad de derechos laborales en conflictos colectivos: resolución del XXV Contrato Colectivo de la UCSG.

INTRODUCCIÓN

La protección de los derechos laborales constituye uno de los pilares del Estado constitucional de derechos y justicia. La Constitución de la República del Ecuador (CRE) dispone que el contenido de los derechos se desarrolle de manera progresiva y considera inconstitucional toda acción u omisión injustificada de carácter regresivo que los disminuya, menoscabe o anule (art. 11, núm. 8). En materia laboral, este mandato se articula con la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos, la aplicación favorable a la persona trabajadora y la garantía de la contratación colectiva.

La presente investigación se circunscribe exclusivamente a los conflictos colectivos de trabajo y, dentro de ellos, a las resoluciones emitidas por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje previstos en el artículo 326, numeral 12, de la CRE y regulados por el Código del Trabajo. En consecuencia, la expresión arbitraje utilizada en este estudio no alude al arbitraje ordinario de la Ley de Arbitraje y Mediación, salvo cuando se lo mencione expresamente con fines de diferenciación conceptual.

Esta delimitación responde directamente al objeto del problema estudiado: los conflictos colectivos no son resueltos por los jueces laborales ordinarios, sino por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje mediante los procedimientos especiales previstos en el Código del Trabajo. El artículo 225 regula el sometimiento obligatorio al Tribunal cuando subsisten desacuerdos durante la negociación de un contrato colectivo, mientras que el artículo 472 corresponde al sometimiento del conflicto derivado de un pliego de peticiones. Se trata de vías colectivas distintas, aunque ambas se desarrollan ante Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

La razón de ser de esta investigación se encuentra en la resolución de 12 de julio de 2024 emitida por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje de la Dirección Regional del Trabajo dentro de la reclamación del proyecto del Vigésimo Quinto Contrato Colectivo de Trabajo entre el Sindicato General de Empleados Administrativos y de Servicios de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil y la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (UCSG). La reclamación fue admitida el 8 de enero de 2024 con fundamento en el artículo 226 del Código del Trabajo, por lo que el caso se enmarca en el procedimiento especial de negociación colectiva de los artículos 225 a 232, y no en el arbitraje ordinario regulado por la Ley de Arbitraje y Mediación (Tribunal de Conciliación y Arbitraje de la Dirección Regional del Trabajo, 2024a).

La resolución de 2024 denominada laudo en diversas actuaciones posteriores del expediente incidió de forma directa en el contenido de varias cláusulas del contrato colectivo. Entre otros aspectos, fijó el subsidio de antigüedad en el 6 % de la remuneración básica unificada por cada año de antigüedad hasta un límite de veinticinco años y eliminó determinadas bonificaciones con sustento en el Mandato Constituyente No. 8. Asimismo, el propio Tribunal distinguió entre derechos adquiridos y expectativas legítimas. Estas decisiones constituyen el antecedente concreto que origina la pregunta acerca de los límites constitucionales que deben observar los Tribunales de Conciliación y Arbitraje cuando una resolución colectiva reduce, modifica o suprime beneficios previamente reconocidos.

En este contexto, el problema jurídico se formula de la siguiente manera: ¿Cuáles son los límites constitucionales que deben observar los Tribunales de Conciliación y Arbitraje al resolver conflictos colectivos surgidos durante la negociación de contratos colectivos cuando sus resoluciones modifican, limitan o suprimen beneficios laborales previamente reconocidos, y cómo deben aplicarse esos límites al análisis de la resolución del Vigésimo Quinto Contrato Colectivo de la UCSG?

La investigación, por tanto, no pretende estudiar de manera general el arbitraje comercial, civil o internacional ni las controversias individuales de trabajo. El objeto central es el conflicto colectivo y la actuación de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje del Código del Trabajo, tomando como caso de referencia la resolución del Vigésimo Quinto Contrato Colectivo de la UCSG. Cuando se utilice la palabra laudo para identificar dicha decisión, se lo hará únicamente por ser una denominación empleada en actuaciones del caso, sin equipararla jurídicamente al laudo arbitral regulado por la Ley de Arbitraje y Mediación.

Con la finalidad de responder la interrogante planteada, se establece el siguiente objetivo general:

Analizar los límites constitucionales que deben observar los Tribunales de Conciliación y Arbitraje al resolver conflictos colectivos derivados de la negociación de contratos colectivos, frente a la progresividad y no regresividad de los derechos laborales, aplicando dichos parámetros a la resolución del Vigésimo Quinto Contrato Colectivo de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

De igual manera, se establecen los siguientes objetivos específicos:

1. Distinguir el régimen constitucional y legal de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo, precisando el procedimiento aplicable a la negociación de contratos colectivos y diferenciándolo tanto del procedimiento de pliego de peticiones como del arbitraje ordinario regulado por la Ley de Arbitraje y Mediación.

2. Examinar la resolución del Vigésimo Quinto Contrato Colectivo de la UCSG a la luz de los principios de progresividad, no regresividad, irrenunciabilidad, intangibilidad, seguridad jurídica y debido proceso, con el fin de formular criterios jurídicos para la protección de derechos laborales previamente reconocidos en conflictos colectivos.

El estudio se desarrolla mediante una investigación jurídica de enfoque cualitativo, con método dogmático-jurídico y estudio de caso. Se examinan la CRE, el Código del Trabajo, la jurisprudencia constitucional sobre Tribunales de Conciliación y Arbitraje, los estándares internacionales sobre progresividad y no regresividad, la resolución del Vigésimo Quinto Contrato Colectivo de la UCSG y su posterior aclaración y ampliación. El análisis es documental y se orienta a contrastar la motivación y los efectos de las decisiones con los límites constitucionales previamente identificados.

CAPÍTULO I

LÍMITES DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO EN EL MARCO DE CONFLICTOS COLECTIVOS FRENTE A DERECHOS ADQUIRIDOS

1.1 El principio de progresividad y la prohibición de regresividad en materia laboral

El principio de progresividad obliga al Estado a desarrollar de manera gradual y efectiva el contenido de los derechos. En el ordenamiento ecuatoriano, el artículo 11, numeral 8, de la Constitución de la República del Ecuador, CRE establece que dicho desarrollo se realizará por medio de normas, jurisprudencia y políticas públicas, y considera inconstitucional toda acción u omisión injustificada de carácter regresivo. En el ámbito laboral, este mandato se complementa con la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos reconocidos en el artículo 326, numeral 2.

La progresividad posee una doble dimensión. La primera exige que las instituciones adopten medidas orientadas a mejorar la protección del trabajo. La segunda contiene una prohibición de regresividad, por la cual la disminución de un nivel de protección previamente alcanzado genera una exigencia de justificación reforzada. Courtis (2006) explica que una medida regresiva debe ser sometida a un examen estricto respecto de su finalidad, razonabilidad y necesidad, debido a que altera el sentido expansivo de los derechos sociales.

En la misma línea, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC) ha señalado que las medidas deliberadamente regresivas requieren la consideración más cuidadosa y deben justificarse plenamente con referencia a la totalidad de los derechos y al máximo de los recursos disponibles (Comité DESC, 2005, párr. 21). En consecuencia, la no regresividad no opera como una regla automática que impida toda modificación, sino como un parámetro que obliga a demostrar por qué la reducción resulta constitucionalmente legítima y por qué no existe una alternativa menos perjudicial.

1.2 Derechos laborales adquiridos, seguridad jurídica e irrenunciabilidad

Los derechos laborales adquiridos son aquellas situaciones jurídicas favorables que se han incorporado válidamente al patrimonio de la persona trabajadora por efecto de la ley, el contrato individual, el contrato colectivo, una resolución firme o cualquier otra fuente legítima. Su protección se vincula con la seguridad jurídica prevista en el artículo 82 de la CRE, pues las personas deben poder confiar en la estabilidad y aplicación coherente de las reglas que regulan sus relaciones de trabajo.

La CRE declara irrenunciables e intangibles los derechos laborales y dispone que será nula toda estipulación en contrario (art. 326, núm. 2). El Código del Trabajo recoge el mismo principio en su artículo 4. Además, el artículo 326, numeral 13, garantiza la contratación colectiva, lo que otorga especial relevancia a los beneficios reconocidos en los contratos colectivos y a los efectos de las resoluciones firmes dictadas dentro de un conflicto colectivo.

No obstante, es necesario diferenciar los derechos adquiridos de las simples expectativas. Un derecho se considera consolidado cuando se han cumplido los presupuestos jurídicos para su nacimiento y exigibilidad; una expectativa, en cambio, depende de un hecho futuro que todavía no se ha producido. Esta distinción impide afirmar que toda ventaja histórica es inalterable, pero también evita que beneficios efectivamente incorporados sean desconocidos mediante una decisión posterior sin análisis de su fuente, vigencia y alcance.

Cuando una decisión de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje incide en una condición previamente reconocida, debe determinarse si afecta un mínimo legal, una cláusula colectiva vigente, un beneficio ya devengado o una situación consolidada. La respuesta no puede descansar únicamente en consideraciones económicas generales, sino en una motivación que explique la base normativa, la temporalidad del derecho y la compatibilidad de la medida con los principios protectores del trabajo.

Por ello, la protección de los derechos adquiridos constituye una manifestación concreta de la progresividad. La seguridad jurídica impide decisiones imprevisibles o contradictorias; la irrenunciabilidad limita la disposición de derechos mínimos; y la intangibilidad prohíbe su afectación arbitraria. Estos principios deben aplicarse de manera conjunta, sin confundir la protección constitucional con una petrificación absoluta de toda condición laboral.

1.3 Naturaleza y competencia de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en conflictos colectivos

La CRE establece una regla específica para los conflictos colectivos de trabajo. Su artículo 326, numeral 12, dispone que estos conflictos, en todas sus instancias, serán sometidos a Tribunales de Conciliación y Arbitraje. El Código del Trabajo desarrolla esa competencia y, en sus artículos 565 y 567, reconoce expresamente la existencia de estos tribunales y les atribuye las funciones determinadas en el capítulo de los conflictos colectivos.

Por esta razón, el conocimiento y resolución de los conflictos colectivos no corresponde a los jueces laborales ordinarios. Estos últimos conocen las controversias individuales conforme a las reglas procesales aplicables, mientras que la Constitución y

el Código del Trabajo reservan los conflictos colectivos a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. La Corte Constitucional ha señalado que esta atribución constituye una excepción constitucional al principio de unidad jurisdiccional (Corte Constitucional del Ecuador, 2023b, párr. 41).

Esta figura debe diferenciarse del arbitraje ordinario previsto en el artículo 190 de la CRE y regulado por la Ley de Arbitraje y Mediación. El arbitraje ordinario surge de un convenio arbitral y requiere materia susceptible de transacción. La Sentencia No. 2342-18-EP/23 examinó una controversia laboral individual en la que se discutió la existencia de un convenio arbitral; se cita únicamente como contraste, pues su fundamento y procedimiento no son los que rigen los conflictos colectivos (Corte Constitucional del Ecuador, 2023a).

En consecuencia, esta investigación empleará de manera preferente las expresiones Tribunal de Conciliación y Arbitraje y resolución o fallo. Aunque en actuaciones vinculadas al Vigésimo Quinto Contrato Colectivo de la UCSG se utiliza la palabra laudo, esa denominación no convierte la decisión en un laudo sometido a la Ley de Arbitraje y Mediación. El órgano que resolvió fue el Tribunal de Conciliación y Arbitraje competente para un conflicto colectivo regulado por el Código del Trabajo.

1.4 Procedimiento aplicable a los conflictos colectivos derivados de la negociación colectiva

El Código del Trabajo contempla diferentes vías para la tramitación de conflictos colectivos. Esta precisión es indispensable para el presente estudio porque el caso de la UCSG no se originó en un pliego de peticiones, sino en la falta de acuerdo sobre cláusulas del proyecto de contrato colectivo. Por ello, el procedimiento directamente aplicable es el previsto en los artículos 225 a 232 del Código del Trabajo.

El artículo 225 dispone que, si transcurridos los plazos de negociación las partes no se ponen de acuerdo sobre la totalidad del contrato, los puntos no convenidos serán sometidos obligatoriamente al conocimiento y resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje. El artículo 226 exige que la reclamación identifique las cláusulas acordadas y aquellas que permanecen en controversia, además de la designación de los vocales que integrarán el Tribunal.

Recibida la reclamación, el Código del Trabajo regula la contestación, la audiencia de conciliación y el término de indagaciones. Si la conciliación no se produce, el artículo 231 concede seis días para las indagaciones y la presentación de propuestas documentadas; concluido ese término, el Tribunal debe resolver la controversia. La resolución causa ejecutoria y admite aclaración o ampliación en los términos previstos por la propia norma.

El artículo 232 otorga a la resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje los mismos efectos obligatorios del contrato colectivo de trabajo. Esta consecuencia explica la relevancia constitucional del problema investigado: la decisión del Tribunal puede definir el contenido de las cláusulas que regirán las relaciones colectivas y proyectar efectos directos sobre las condiciones de trabajo de las personas amparadas por el contrato colectivo.

El artículo 472, citado como regla de sometimiento del conflicto al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, corresponde al procedimiento de pliego de peticiones. En esa vía, luego de la mediación obligatoria y si no existe acuerdo total, el expediente se remite al inspector del trabajo para integrar el Tribunal conforme al artículo 474. Este procedimiento también es colectivo, pero su origen y determinadas reglas procesales difieren del trámite de negociación del contrato colectivo.

Así, el artículo 472 confirma la competencia privativa de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en conflictos colectivos, mientras que los artículos 225 a 232 identifican la vía específica que corresponde al caso que motiva esta investigación. Ninguno de los dos procedimientos se sustancia mediante la Ley de Arbitraje y Mediación.

1.5 El Vigésimo Quinto Contrato Colectivo de la UCSG como caso de referencia

La reclamación del proyecto del Vigésimo Quinto Contrato Colectivo fue admitida a trámite el 8 de enero de 2024 bajo los requisitos del artículo 226 del Código del Trabajo. Posteriormente se integró el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, se celebró la audiencia de conciliación, se abrió el término de indagaciones y, luego de las sesiones de análisis, el Tribunal emitió su resolución el 12 de julio de 2024 (Tribunal de Conciliación y Arbitraje de la Dirección Regional del Trabajo, 2024a).

La resolución definió el contenido de diversas cláusulas económicas y sociales. Entre ellas, estableció el subsidio de antigüedad en el 6 % de la remuneración básica unificada por cada año de antigüedad hasta un máximo de veinticinco años y eliminó determinadas bonificaciones al considerarlas incompatibles con las limitaciones derivadas del Mandato Constituyente No. 8. En el propio razonamiento del Tribunal se diferenció entre derechos adquiridos y expectativas legítimas para determinar qué beneficios podían mantenerse, modificarse o suprimirse.

Este antecedente permite formular el núcleo constitucional de la investigación sin anticipar una conclusión sobre la validez o invalidez de la resolución. El análisis debe determinar si, al modificar condiciones que habían sido reconocidas en instrumentos colectivos anteriores, el Tribunal identificó correctamente la naturaleza jurídica de cada beneficio y justificó de manera suficiente la medida frente a la progresividad, la no

regresividad, la irrenunciabilidad, la intangibilidad, la seguridad jurídica y la garantía de motivación.

El caso de la UCSG se utiliza, por tanto, como estudio de caso jurídico para examinar un problema de alcance general: qué límites constitucionales operan sobre los Tribunales de Conciliación y Arbitraje cuando resuelven controversias de negociación colectiva y su decisión produce una reducción o supresión de beneficios previamente reconocidos.

1.6 Límites constitucionales aplicables a las resoluciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje

La competencia especial de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje no los coloca fuera del marco constitucional. El primer límite es la supremacía de la CRE. A ella se suman la progresividad y la prohibición de regresividad del artículo 11, numeral 8; la seguridad jurídica del artículo 82; la irrenunciabilidad e intangibilidad del artículo 326, numeral 2; la interpretación favorable a la persona trabajadora del numeral 3; y la garantía de la contratación colectiva del numeral 13.

El segundo límite es el debido proceso, especialmente la garantía de motivación prevista en el artículo 76, numeral 7, literal I). Cuando una resolución modifica o suprime un beneficio previamente reconocido, el Tribunal debe explicar la fuente jurídica del beneficio, su vigencia, si constituye un derecho adquirido o una expectativa, las razones constitucionales y legales de la modificación y la relación entre los hechos acreditados y la decisión adoptada.

Para examinar una posible regresión, el análisis debe identificar la fuente del beneficio, el nivel de protección existente antes de la resolución, la magnitud real de la reducción, la finalidad que se invoca para justificarla, la razonabilidad, necesidad y proporcionalidad de la medida y la existencia de alternativas menos lesivas. Estos criterios permiten valorar la resolución sin asumir que toda modificación es automáticamente inconstitucional, pero tampoco aceptar una disminución de derechos basada únicamente en afirmaciones generales de conveniencia o sostenibilidad.

1.7 Control constitucional de las resoluciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje

La jurisprudencia constitucional ecuatoriana sí incluye decisiones relacionadas directamente con Tribunales de Conciliación y Arbitraje en conflictos colectivos. En la Sentencia No. 2380-18-EP/23, la Corte Constitucional examinó resoluciones de primera y segunda instancia dictadas dentro de un pliego de peticiones y señaló que el artículo 326, numeral 12, de la CRE configura una excepción al principio de unidad jurisdiccional: los conflictos colectivos son conocidos y resueltos por los Tribunales de Conciliación y

Arbitraje, mientras que las controversias individuales no son susceptibles de conocimiento por estos órganos (Corte Constitucional del Ecuador, 2023b, párr. 41).

El Auto de admisión del caso No. 36-25-EP reiteró que las decisiones emitidas por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje dentro de conflictos colectivos pueden ser objeto de acción extraordinaria de protección (AEP) cuando se alegue la vulneración de derechos constitucionales y se satisfagan los requisitos de admisibilidad correspondientes (Corte Constitucional del Ecuador, 2025). Esta vía no transforma a la Corte Constitucional en una nueva instancia de negociación colectiva, sino que permite controlar eventuales vulneraciones constitucionales imputables a una decisión con fuerza de sentencia.

Este control no se activa de oficio a través de la AEP. Conforme al artículo 94 de la CRE y a los artículos 58 a 60 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC), la garantía se promueve a instancia de la persona o grupo de personas que fueron o debieron ser parte en el proceso, una vez agotados los recursos ordinarios y extraordinarios que correspondan, salvo la excepción constitucional por falta no atribuible a negligencia. El artículo 60 de la LOGJCC fija, como regla general, un término máximo de veinte días para su interposición desde la notificación de la decisión a la que se imputa la vulneración. Por tanto, respecto de una resolución ejecutoriada de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, el control constitucional mediante AEP tiene naturaleza rogada o a instancia de parte interesada.

Antes de acudir a la jurisdicción constitucional deben observarse los mecanismos propios del procedimiento colectivo. En la reclamación derivada de la negociación de un contrato colectivo, el artículo 231 del Código del Trabajo dispone que la resolución causa ejecutoria y permite solicitar aclaración o ampliación. Agotada la vía pertinente, la AEP puede cuestionar vulneraciones constitucionales producidas por la decisión, pero no sustituye el debate sobre conveniencia económica ni permite reabrir la negociación como si se tratara de una tercera instancia.

1.8 Aportes doctrinarios y estándares internacionales sobre progresividad y no regresividad

Courtis (2006) sostiene que la prohibición de regresividad permite someter las medidas que reducen derechos sociales a un escrutinio más estricto, exigiendo comparar el nivel de protección anterior con el posterior y justificar de manera reforzada la desmejora. Toledo Toribio (2011), al estudiar este principio en materia laboral, lo vincula con la conservación de los niveles de protección alcanzados y con la necesidad de controlar jurídicamente las medidas que disminuyan derechos sociales.

En el sistema interamericano, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha desarrollado el artículo 26 de la Convención Americana como fuente de obligaciones de desarrollo progresivo de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. El Caso Acevedo Buendía y otros vs. Perú (2009) constituye una referencia central sobre el alcance del desarrollo progresivo, mientras que la Opinión Consultiva OC-27/21 (2021) desarrolla específicamente la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga en relación con el derecho al trabajo. Estas decisiones se incorporan como referentes interpretativos y no como normas procesales del conflicto colectivo ecuatoriano.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha formulado un estándar expreso sobre no regresividad en materia laboral. En la Observación general No. 18, párrafo 21, señaló que las medidas deliberadamente regresivas respecto del derecho al trabajo, en principio, no deben adoptarse y que, si se adoptan, corresponde justificar que fueron consideradas todas las alternativas y que la medida se sustenta en la totalidad de los derechos del Pacto y en el máximo de los recursos disponibles. El mismo documento refuerza esta presunción en su párrafo 34 (Comité DESC, 2005).

Estos estándares internacionales no regulan directamente la integración ni el procedimiento de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje ecuatorianos. Su utilidad radica en servir como criterios interpretativos para valorar si una reducción de protección laboral está suficientemente justificada y es compatible con la CRE. Por ello, deben aplicarse conjuntamente con el artículo 11, numeral 8, y con los principios laborales del artículo 326 de la CRE.

El criterio especializado utilizado en este trabajo proviene de la doctrina, la jurisprudencia constitucional y los estándares internacionales revisados, contrastados con la documentación del conflicto colectivo de la UCSG. El estudio de caso se concentra en la resolución de 12 de julio de 2024 y en la resolución de aclaración y ampliación de 20 de agosto de 2024, sin atribuir a esas decisiones efectos distintos de los que constan expresamente en los documentos examinados.

1.9 Conclusiones parciales

El análisis permite concluir que los conflictos colectivos de trabajo se someten a un régimen constitucional y legal especial ante Tribunales de Conciliación y Arbitraje. En el caso de controversias surgidas durante la negociación de un contrato colectivo, el procedimiento directamente aplicable se encuentra en los artículos 225 a 232 del Código del Trabajo; el artículo 472 corresponde, en cambio, al procedimiento derivado de un pliego de peticiones. Esta distinción confirma que el caso del Vigésimo Quinto Contrato

Colectivo de la UCSG debe analizarse desde el Derecho Colectivo del Trabajo y no desde la Ley de Arbitraje y Mediación.

Asimismo, la progresividad, la no regresividad, la irrenunciabilidad, la intangibilidad, la seguridad jurídica, la contratación colectiva y la garantía de motivación constituyen parámetros relevantes para examinar las resoluciones de estos tribunales. La resolución de 12 de julio de 2024 del Vigésimo Quinto Contrato Colectivo de la UCSG constituye el antecedente fáctico central de la investigación porque modificó el contenido de beneficios discutidos en negociación colectiva y obligó a diferenciar entre derechos adquiridos y expectativas. Sobre esta base, el Capítulo II aplica los parámetros identificados al caso concreto y valora la suficiencia de la justificación ofrecida para las modificaciones y eliminaciones controvertidas.

CAPÍTULO II

ANÁLISIS DE LA RESOLUCIÓN DEL XXV CONTRATO COLECTIVO DE LA UCSG FRENTE A LA PROGRESIVIDAD LABORAL

2.1 Metodología y fuentes del estudio de caso

El segundo capítulo aplica al caso concreto los parámetros constitucionales desarrollados en el capítulo anterior. El análisis es cualitativo, dogmático-jurídico y documental. Su corpus principal está integrado por la resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje de 12 de julio de 2024, la resolución de aclaración y ampliación de 20 de agosto de 2024, la CRE, el Código del Trabajo, el Mandato Constituyente No. 8 y la jurisprudencia constitucional relativa a derechos adquiridos, conflictos colectivos y control de decisiones con fuerza de sentencia.

Para valorar si una modificación tiene carácter regresivo se emplean cinco criterios: primero, identificar la fuente y el grado de consolidación del beneficio; segundo, establecer el nivel de protección existente antes de la medida controvertida; tercero, determinar la intensidad de la reducción o supresión; cuarto, examinar la finalidad y la base normativa invocadas por el Tribunal; y, quinto, verificar si la motivación explica de manera suficiente la necesidad, razonabilidad y proporcionalidad de la medida. Este método evita dos extremos: considerar inmodificable toda ventaja histórica o aceptar como válida cualquier reducción por el solo hecho de haber sido dispuesta por el Tribunal.

La resolución principal deja constancia de que entre la prueba de la parte empleadora se incorporó una copia notariada del Vigésimo Cuarto Contrato Colectivo y una pericia contable sobre el impacto económico del proyecto. Sin embargo, la versión íntegra del Vigésimo Cuarto Contrato Colectivo no forma parte del corpus documental autónomo disponible para esta entrega. En consecuencia, cuando se analiza la continuidad histórica de un beneficio, el estudio se limita a aquello que la resolución y su aclaración reconocen expresamente, sin presumir que toda cláusula propuesta en el Vigésimo Quinto Contrato Colectivo constituía por sí sola un derecho adquirido.

2.2 Reconstrucción jurídica del conflicto colectivo

La reclamación del proyecto del Vigésimo Quinto Contrato Colectivo fue admitida a trámite el 8 de enero de 2024 bajo los requisitos del artículo 226 del Código del Trabajo. La resolución registra la integración del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, la audiencia de conciliación, el término de indagaciones, la práctica de prueba y las sesiones de análisis que culminaron con el fallo de 12 de julio de 2024 (Tribunal de Conciliación y Arbitraje de la Dirección Regional del Trabajo, 2024a).

La UCSG controvertió un número importante de cláusulas y sostuvo que, al recibir aportes estatales, determinadas previsiones del proyecto debían ser revisadas frente al Mandato Constituyente No. 8. El Tribunal acogió esa premisa y señaló que debía evitar privilegios y beneficios desmedidos o exagerados que afectaran el interés general. Para resolver, también tomó en consideración la pericia económica presentada por la Universidad y documentación relacionada con recursos provenientes del Estado. Los vocales designados por la parte trabajadora formularon votos salvados respecto de varias modificaciones y cuestionaron tanto la aplicabilidad de esa premisa como la regresividad de las eliminaciones.

El 16 de julio de 2024 el Sindicato solicitó aclaración y ampliación sobre múltiples cláusulas. El Tribunal resolvió esa petición el 20 de agosto de 2024 y explicó, entre otros aspectos, las razones de la eliminación del bono de libro, la limitación del subsidio de antigüedad, la supresión de la bonificación por años de servicio, la bonificación de aniversario, las bonificaciones especiales y el bono de vacaciones (Tribunal de Conciliación y Arbitraje de la Dirección Regional del Trabajo, 2024b). La existencia de esta solicitud es relevante porque muestra que la parte trabajadora cuestionó expresamente la suficiencia de la motivación y pidió conocer el criterio técnico o jurídico que sustentaba diversas reducciones.

2.3 Medidas controvertidas con posible efecto regresivo

La siguiente matriz sintetiza las medidas que, por su contenido, requieren un examen reforzado de progresividad. La inclusión de una medida en la tabla no significa que se la califique automáticamente como derecho adquirido ni que se declare su inconstitucionalidad; identifica únicamente el punto de contraste entre la protección reclamada y la decisión adoptada.

Beneficio o medida	Decisión y fundamento del Tribunal	Cuestión constitucional a examinar
Bono de libro	Eliminación del beneficio de USD 200 anuales. En la aclaración se lo calificó como privilegio desmedido y exagerado.	Determinar si existía un nivel previo de protección consolidado y si la calificación empleada fue respaldada por una comparación concreta de finalidad, costo y alternativas.
Subsidio de antigüedad	Se fijó en 6 % de la remuneración básica unificada por año hasta 25 años. La aclaración respondió al cuestionamiento sobre la reducción de 38 a 25 años invocando equidad y analogía con indemnizaciones por despido.	La medida tiene efectos diferenciados: el porcentaje puede ser favorable respecto de otras propuestas, pero el tope puede reducir la protección de quienes superan 25 años. Requiere justificación específica.
Bonificación por cumplir años de labores	Eliminada por considerarse desmedida, exagerada y acumulativa respecto del subsidio de antigüedad.	Debe explicarse si la coexistencia de ambos beneficios estaba jurídicamente prohibida o si respondían a finalidades distintas; la sola coincidencia temática no determina por sí misma su invalidez.
Bonificación de aniversario	El proyecto preveía una remuneración básica unificada en mayo; el Tribunal la eliminó por considerar que contrariaba la equidad laboral y el Mandato Constituyente No. 8.	Corresponde verificar la fuente histórica del beneficio, su grado de consolidación y si la motivación individualiza por qué el pago concreto resulta incompatible con el interés general.
Bonificaciones especiales	Eliminadas las bonificaciones de abril, julio, octubre y diciembre, además de otros reconocimientos vinculados al trabajador universitario y cumpleaños, por considerarlos desmedidos y exagerados.	La pluralidad de beneficios exigía distinguir finalidad, periodicidad, costo y fuente de cada uno, evitando una motivación uniforme para prestaciones de naturaleza diferente.
Bono de vacaciones	Eliminado el pago de USD 400 por considerarse desmedido y contrario al régimen legal de vacaciones.	Debe diferenciarse el derecho legal a vacaciones de un eventual beneficio colectivo adicional y determinar si su supresión se justifica por una prohibición normativa concreta o por un examen de proporcionalidad.

Nota. La síntesis se construye a partir de la resolución de 12 de julio de 2024 y de la resolución de aclaración y ampliación de 20 de agosto de 2024 (Tribunal de Conciliación y Arbitraje de la Dirección Regional del Trabajo, 2024a, 2024b).

2.4 Aplicación del principio de progresividad y no regresividad

2.4.1 Derechos adquiridos, expectativas y nivel previo de protección

La Sentencia No. 184-14-SEP-CC diferencia los derechos adquiridos de las expectativas legítimas. Un derecho adquirido se configura cuando se han cumplido las condiciones jurídicas para su incorporación al patrimonio de la persona; una expectativa carece todavía de ese grado de consolidación (Corte Constitucional del Ecuador, 2014). Esta distinción es particularmente importante en contratación colectiva, porque no todo beneficio pactado para un período mantiene indefinidamente la misma exigibilidad, pero tampoco puede desconocerse retroactivamente aquello que ya se devengó o se consolidó bajo una fuente válida.

La resolución del caso reconoce esa diferencia y sostiene que ciertos beneficios integrados a la remuneración mensual no pueden ser disminuidos, mientras que otros beneficios del contrato anterior podrían constituir expectativas al fenecer la vigencia del instrumento. El problema jurídico surge cuando esa clasificación se formula de modo general. La periodicidad mensual o anual es un dato relevante, pero no es el único criterio para determinar la existencia de un derecho adquirido. También deben examinarse la fuente, la condición de exigibilidad, el período al que corresponde el pago y si el derecho ya había nacido antes de la nueva resolución.

Además, la propia resolución registra que el Vigésimo Cuarto Contrato Colectivo fue aportado como prueba. Por ello, frente a una medida potencialmente regresiva, la motivación debía mostrar de manera verificable cuál era el nivel de protección precedente y qué cambio producía la nueva cláusula. La ausencia de una comparación expresa, beneficio por beneficio, dificulta comprobar si el Tribunal distinguió adecuadamente entre prestaciones ya consolidadas y pretensiones dirigidas únicamente al futuro.

2.4.2 El subsidio de antigüedad como medida de efecto diferenciado

La cláusula décima séptima evidencia que una misma decisión puede producir efectos diferenciados. El Tribunal fijó el subsidio en el 6 % de la remuneración básica unificada por cada año de antigüedad y estableció un límite de 25 años. La resolución de aclaración respondió expresamente al cuestionamiento sobre la reducción de 38 a 25 años y señaló como fundamento la equidad y una analogía con el tratamiento de las indemnizaciones por despido (Tribunal de Conciliación y Arbitraje de la Dirección Regional del Trabajo, 2024b).

Desde la progresividad, el análisis no puede reducirse a preguntar si el porcentaje es alto o bajo. Para trabajadores con menos de 25 años, el límite temporal no produce el mismo efecto que para quienes superan ese umbral.

En estos últimos, la reducción del tope puede representar una disminución concreta del nivel de protección alegado. Por ello, la motivación reforzada debía explicar por qué el límite previsto para una indemnización por terminación de la relación laboral es jurídicamente comparable con un subsidio mensual de antigüedad y por qué 25 años constituye una medida necesaria y proporcionada.

La explicación ofrecida en la aclaración identifica una finalidad general de equidad, pero no desarrolla la relación normativa entre ambas instituciones ni cuantifica el impacto de la reducción sobre los trabajadores con mayor antigüedad. Este hallazgo no equivale por sí solo a una declaración de inconstitucionalidad; sí permite afirmar que la suficiencia de la motivación debe ser sometida a un escrutinio constitucional más exigente cuando la medida disminuye el alcance temporal de un beneficio.

2.4.3 Eliminación de bonificaciones y aplicación del Mandato Constituyente No. 8

El Tribunal utilizó el Mandato Constituyente No. 8 como fundamento transversal para eliminar o ajustar varias cláusulas. La Disposición General Cuarta garantiza la contratación colectiva dentro de los límites establecidos para las instituciones y entidades comprendidas en su ámbito, mientras que la regulación vinculada a dicho mandato proscribía privilegios y beneficios desmedidos o exagerados que atenten contra el interés general (Asamblea Constituyente, 2008b). La invocación de ese marco normativo constituye un fundamento jurídicamente relevante, pero no exonera al órgano decisor de explicar cómo se aplica a cada beneficio concreto.

La resolución sostuvo que la UCSG, aunque es una entidad privada sin fines de lucro, recibe recursos públicos y, por ello, debía someter la contratación colectiva a las restricciones invocadas. Esa premisa fue controvertida por los vocales de la parte trabajadora. La documentación disponible para esta entrega no contiene el expediente financiero íntegro ni permite reconstruir por sí sola la proporción, naturaleza y destino de todos los recursos públicos recibidos. En consecuencia, este trabajo no formula una conclusión autónoma sobre la aplicabilidad material del Mandato No. 8 a cada cláusula; analiza, en cambio, si la motivación de la resolución explica suficientemente la relación entre esa normativa y las reducciones adoptadas.

En la bonificación por años de servicio, por ejemplo, el Tribunal añadió que no era posible pagar dos beneficios por una misma razón, al coexistir con el subsidio de antigüedad. Ese argumento podría ser relevante si existiera una regla que prohíba la acumulación o si ambos pagos tuvieran idéntica causa y finalidad; sin embargo, la resolución debía demostrar esa identidad y explicar por qué la supresión total era necesaria.

Del mismo modo, calificar la bonificación de aniversario o las bonificaciones especiales como privilegios desmedidos exige conectar la conclusión con hechos verificables, impacto económico y finalidad de cada prestación.

2.4.4 Motivación reforzada, evidencia económica y proporcionalidad

El artículo 76, numeral 7, literal I), de la CRE exige que las decisiones expresen las normas o principios en que se fundan y expliquen la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. En el caso analizado, el Tribunal identificó normas, incorporó una pericia económica y utilizó categorías como equidad, interés general y prohibición de beneficios desmedidos. No obstante, la existencia de esos elementos no sustituye la necesidad de construir una relación argumentativa individualizada entre la prueba, la cláusula concreta y la consecuencia adoptada.

La resolución de aclaración señala, además, que la motivación ofrecida se extiende a todas las cláusulas eliminadas o ajustadas. Esta técnica de motivación común plantea una dificultad cuando las prestaciones tienen finalidades diferentes: un bono de libro, un subsidio de antigüedad, una ayuda por fallecimiento o un beneficio educativo no producen el mismo efecto jurídico ni económico. Un examen de no regresividad requiere identificar el nivel anterior de protección y justificar de modo específico por qué la reducción resulta necesaria en cada caso.

El estándar del Comité DESC refuerza esa exigencia. Cuando se adopta una medida deliberadamente regresiva, corresponde considerar cuidadosamente las alternativas y justificarla con referencia al conjunto de derechos y a los recursos disponibles (Comité DESC, 2005, párr. 21). La pericia económica podía aportar elementos para ese análisis; sin embargo, el texto de la resolución revisada no expone, cláusula por cláusula, el impacto cuantificado, las alternativas menos restrictivas consideradas ni la razón por la cual la eliminación total resultaba preferible a una reducción gradual, un límite o una reformulación del beneficio.

2.5 Control constitucional: naturaleza rogada y alcance

La observación del tutor sobre quién activa el control constitucional permite precisar una cuestión central. En el cauce de la AEP, el control no se inicia de oficio. El artículo 94 de la CRE establece que esta garantía se interpone ante la Corte Constitucional contra sentencias o autos definitivos en los que se alegue vulneración de derechos constitucionales, una vez agotados los recursos correspondientes. A su vez, el artículo 59 de la LOGJCC reconoce legitimación a las personas o grupos de personas que fueron o debieron ser parte en el proceso; el artículo 60 establece el término para accionar. Por ello, la revisión constitucional de una resolución de un Tribunal de

Conciliación y Arbitraje mediante AEP depende de la iniciativa de una parte legitimada y del cumplimiento de los presupuestos de procedencia.

La Sentencia No. 2380-18-EP/23 reconoce la competencia de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje para resolver conflictos colectivos, y el caso No. 36-25-EP muestra que una resolución dictada dentro de una reclamación colectiva puede ser sometida al examen de admisibilidad de la Corte Constitucional. El control constitucional, por tanto, no reemplaza al Tribunal ni permite negociar nuevamente el contrato; su función es verificar si una decisión con fuerza de sentencia vulneró derechos constitucionales por acción u omisión.

2.6 Resultados del análisis

El primer resultado consiste en confirmar que la controversia debe examinarse desde el Derecho Colectivo del Trabajo y no desde el arbitraje ordinario. La resolución del Vigésimo Quinto Contrato Colectivo fue dictada por un Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el procedimiento especial de negociación colectiva y produce los efectos que el Código del Trabajo atribuye a estas decisiones.

El segundo resultado es que varias decisiones tuvieron capacidad objetiva para reducir el nivel de protección discutido por los trabajadores: la limitación del subsidio de antigüedad a 25 años y la eliminación de diversas bonificaciones son ejemplos claros. Sin embargo, la existencia de un efecto menos favorable no basta para afirmar automáticamente una vulneración constitucional; debe establecerse previamente si el beneficio era un derecho consolidado, una prestación devengada, una cláusula cuya continuidad estaba jurídicamente protegida o una expectativa referida a un nuevo período contractual.

El tercer resultado es que el Mandato Constituyente No. 8 y la consideración de recursos públicos constituyen elementos relevantes para el análisis, pero la fórmula «beneficio desmedido o exagerado» no puede operar como conclusión autosuficiente. Cuando una decisión reduce protección laboral, la motivación debe explicar la aplicabilidad del marco restrictivo, la naturaleza del beneficio, la prueba económica pertinente y la proporcionalidad de la medida.

El cuarto resultado se relaciona con la motivación. En especial respecto del subsidio de antigüedad, la aclaración se apoyó en equidad y analogía con indemnizaciones por despido sin desarrollar con suficiente detalle la conexión entre ambas instituciones. En otras cláusulas se extendió una motivación común a prestaciones distintas.

El análisis documental identifica, por tanto, una tensión constitucional susceptible de control, pero la declaración definitiva de vulneración o invalidez corresponde al órgano constitucional competente en el marco de la garantía que sea activada por una parte legitimada.

En respuesta al problema jurídico, los Tribunales de Conciliación y Arbitraje pueden resolver y definir el contenido de cláusulas controvertidas dentro de la negociación colectiva, pero esa potestad está limitada por la CRE. Una reducción de protección laboral debe respetar derechos ya consolidados, distinguirlos de las expectativas y superar una exigencia reforzada de motivación, razonabilidad y proporcionalidad. La aplicación de límites económicos o de normas como el Mandato Constituyente No. 8 no elimina esa obligación constitucional.

CONCLUSIONES

1. Los conflictos colectivos de trabajo en el Ecuador se someten constitucionalmente a Tribunales de Conciliación y Arbitraje. En el caso del Vigésimo Quinto Contrato Colectivo de la UCSG, el procedimiento aplicable fue el previsto para la negociación colectiva en los artículos 225 a 232 del Código del Trabajo, por lo que no corresponde equiparar esta decisión con el arbitraje ordinario regulado por la Ley de Arbitraje y Mediación.
2. El principio de progresividad y su dimensión de no regresividad constituyen límites materiales a la actuación del Tribunal. La existencia de una modificación menos favorable no determina por sí sola su inconstitucionalidad, pero obliga a una justificación reforzada que identifique el nivel previo de protección, la finalidad de la medida y su razonabilidad, necesidad y proporcionalidad.
3. La resolución de 12 de julio de 2024 produjo modificaciones relevantes en beneficios discutidos dentro de la negociación colectiva. La limitación del subsidio de antigüedad a 25 años y la eliminación de diversas bonificaciones muestran efectos potencialmente regresivos que debían ser examinados de manera diferenciada según la fuente, exigibilidad y grado de consolidación de cada prestación.
4. La distinción entre derechos adquiridos y expectativas legítimas debe realizarse beneficio por beneficio. La periodicidad mensual o anual no es, por sí sola, suficiente para definir la naturaleza jurídica de una prestación. Los derechos ya devengados o consolidados no pueden ser desconocidos retroactivamente, mientras que la continuidad futura de una cláusula colectiva requiere analizar su vigencia, fuente y régimen jurídico aplicable.
5. El Mandato Constituyente No. 8 y la consideración de recursos públicos pueden constituir fundamentos jurídicos relevantes para limitar beneficios cuando se verifiquen sus presupuestos de aplicación. No obstante, expresiones generales como “privilegio”, “desmedido”, “exagerado” o “equidad laboral” requieren una conexión concreta con los hechos, la evidencia económica y la finalidad de cada cláusula; de lo contrario, su utilización aislada no satisface por sí misma una motivación reforzada.

6. La resolución de aclaración y ampliación aportó razones adicionales, pero en varios puntos mantuvo una fundamentación común para prestaciones de distinta naturaleza. En especial, la reducción del límite de antigüedad a 25 años fue explicada mediante equidad y analogía con las indemnizaciones por despido, sin desarrollar en el texto revisado la relación jurídica y fáctica que justificara plenamente esa equiparación.
7. El control constitucional mediante acción extraordinaria de protección no se realiza de oficio. Se activa a instancia de una persona o grupo legitimado que haya sido o debido ser parte en el proceso, de conformidad con el artículo 94 de la CRE y los artículos 58 a 60 de la LOGJCC, una vez observados los presupuestos de agotamiento y oportunidad correspondientes.
8. En consecuencia, los Tribunales de Conciliación y Arbitraje pueden definir el contenido de las cláusulas sometidas a su conocimiento, pero no disponen de una potestad ilimitada para reducir beneficios laborales. Sus decisiones deben respetar la progresividad, la no regresividad, la irrenunciabilidad, la intangibilidad, la seguridad jurídica y la garantía de motivación. El análisis del caso UCSG identifica tensiones relevantes frente a estos parámetros; la declaración definitiva de una vulneración constitucional corresponde a la Corte Constitucional cuando la garantía pertinente sea válidamente activada.
9. La actuación de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje constituido dentro del ámbito del Ministerio del Trabajo exige un estándar reforzado de imparcialidad, objetividad y motivación, debido a que ejerce una función decisoria en un conflicto colectivo que puede incidir directamente en derechos laborales. En consecuencia, sus resoluciones no deben favorecer los intereses de una de las partes ni sustentarse únicamente en consideraciones económicas o apreciaciones generales, sino observar estrictamente la Constitución, el Código del Trabajo, el debido proceso y los principios protectores que rigen las relaciones laborales.
10. La intervención de los órganos laborales del Estado tiene como finalidad garantizar la aplicación efectiva de la normativa laboral y la protección de los derechos de trabajadores y empleadores dentro del marco de sus respectivas competencias. Por ello, un Tribunal de Conciliación y Arbitraje no debería convertirse en un mecanismo que legitime reducciones injustificadas de derechos previamente reconocidos; por el contrario, frente a una posible

afectación debe realizar un examen jurídico riguroso, motivado e imparcial, sin perjuicio de las competencias de las autoridades correspondientes para ejercer control y, cuando proceda legalmente, determinar responsabilidades o sancionar vulneraciones de derechos laborales.

RECOMENDACIONES

1. Incorporar en las resoluciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje un examen expreso de no regresividad cuando una cláusula reduzca o suprima un beneficio previamente reconocido. Ese examen debería identificar la fuente del beneficio, su nivel anterior, el grupo afectado, la finalidad de la medida y las alternativas menos restrictivas consideradas.
2. Distinguir de manera individualizada entre derechos adquiridos, prestaciones ya devengadas y expectativas de continuidad contractual. La decisión debería explicar la temporalidad y exigibilidad de cada beneficio, evitando utilizar únicamente su periodicidad como criterio de clasificación.
3. Cuando se invoque el Mandato Constituyente No. 8 o restricciones relacionadas con recursos públicos, motivar de forma concreta la aplicabilidad del régimen al empleador y a la cláusula analizada, relacionando la norma con la evidencia financiera disponible y con el impacto real del beneficio. La sola reproducción de categorías como «privilegio» o «beneficio desmedido» debería ser complementada con una explicación verificable.
4. En futuros conflictos colectivos, las partes deberían incorporar al expediente cuadros comparativos entre el contrato colectivo vigente, el proyecto propuesto y la contrapropuesta, identificando expresamente qué cláusulas se mantienen, modifican o eliminan. Esta práctica facilitaría al Tribunal determinar el nivel previo de protección y fortalecería la seguridad jurídica y la motivación.
5. Fortalecer la motivación de las resoluciones mediante un análisis separado de las cláusulas que poseen finalidades distintas. No resulta aconsejable extender automáticamente una misma justificación a beneficios de educación, antigüedad, vacaciones, asistencia familiar o reconocimiento económico, pues su naturaleza y efectos pueden ser diferentes.
6. Utilizar oportunamente los mecanismos de aclaración y ampliación cuando una resolución no explique el fundamento técnico o jurídico de una reducción. Si, luego de agotada la vía correspondiente, una parte considera que la decisión vulnera derechos constitucionales, deberá evaluar la procedencia de la AEP dentro del término y requisitos previstos en la CRE y la LOGJCC.
7. Para fortalecer una versión posterior del estudio, incorporar como fuente primaria la copia íntegra del Vigésimo Cuarto Contrato Colectivo y, de ser posible, la pericia económica utilizada por el Tribunal. Estos documentos permitirían comparar cláusula por cláusula el nivel de protección precedente y cuantificar con mayor precisión los efectos de la resolución de 2024.

1. CRONOGRAMA DE TRABAJO

CRONOGRAMA DETALLADO DE TRABAJO - CON EL TUTOR		
Período	Actividad	Hora
06 al 25 de mayo	Selección y delimitación del tema de investigación	TL
26 de mayo	Primera reunión	19H00
27 de mayo al 31 de mayo	Elaboración del pre documento con las directrices de UTE.	TL
31 de mayo	Entrega del pre documento en plataforma Moodle.	TL
7 de junio	FECHA LIMITE POR EL TUTOR EN PLATAFORMA MOODLE - PRIMERA ENTREGA.	23H00
8 al 12 de junio	Remisión de las observaciones del docente tutor, correcciones del trabajo.	Tiempo docente tutor
18 de junio	Segunda reunión de seguimiento y revisión de avances	Por coordinar
19 de junio al 22 de julio	Desarrollo del marco teórico y revisión bibliográfica	TL
23 de julio	Tercera reunión de seguimiento y validación de avances	Por coordinar
24 de julio al 12 de agosto	Desarrollo metodológico, análisis y elaboración de resultados	TL
13 de agosto	Cuarta reunión de seguimiento y revisión final	Por coordinar
14 al 22 de agosto	Correcciones finales, revisión APA y preparación del documento definitivo	TL
23 de agosto	Entrega final y carga del trabajo en plataforma	Por coordinar
Fecha establecida por la UTE	Sustentación virtual	HORA ES CONFIRMADA POR UTE

Bibliografía

- Asamblea Constituyente. (2008a). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449, 20 de octubre de 2008.
- Asamblea Constituyente. (2008b). Mandato Constituyente No. 8. Registro Oficial Suplemento No. 330, 6 de mayo de 2008.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2009). Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Registro Oficial Suplemento No. 52, 22 de octubre de 2009.
- Barroso Ramírez, M., Robles Zambrano, G., & Gaspar Santos, M. (2022). Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales desde la constitucionalidad ecuatoriana. Principle of unwaivability of labor rights under the Ecuadorian Constitution. Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas. Año VII. Vol. VII. N° 1. Edición Especial. 2022. Hecho el depósito de Ley: FA2016000064. ISSN: 2542-3371. FUNDACIÓN KOINONIA (F.K). Santa Ana de Coro, Venezuela., <http://dx.doi.org/10.35381/racji.v7i1.1930>.
- Becerra Ramírez, J. (2023). Principio de Progresividad. Universidad de Guadalajara. DERECHO GLOBAL. ESTUDIOS SOBRE DERECHO Y JUSTICIA, Año 2023, Vol. IX. Número 25, Noviembre 2023-Febrero 2024, ISSN: 2448-5128 e-ISSN: 2448-5136 <https://DOI.org/10.32870/dgedj.v9i25.595>, ISSN: 2448-5128 e-ISSN: 2448-5136 <https://DOI.org/10.32870/dgedj.v9i25.595>.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2005). Observación general No. 18: El derecho al trabajo (artículo 6 del Pacto). E/C.12/GC/18.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2016). Observación general No. 23 sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto). E/C.12/GC/23.
- Congreso Nacional del Ecuador. (2005). Código del Trabajo (Codificación No. 2005-017). Registro Oficial Suplemento No. 167, 16 de diciembre de 2005.
- Congreso Nacional del Ecuador. (2006). Ley de Arbitraje y Mediación (Codificación No. 14). Registro Oficial No. 417, 14 de diciembre de 2006.

- Corte Constitucional del Ecuador. (2014). Sentencia No. 184-14-SEP-CC, caso No. 2127-11-EP, 22 de octubre de 2014.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2023a). Sentencia No. 2342-18-EP/23, 13 de septiembre de 2023.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2023b). Sentencia No. 2380-18-EP/23, 6 de diciembre de 2023.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2025). Auto de admisión, caso No. 36-25-EP, 16 de abril de 2025.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2009). Caso Acevedo Buendía y otros (Cesantes y Jubilados de la Contraloría) vs. Perú. Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 1 de julio de 2009. Serie C No. 198.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). Caso Lagos del Campo vs. Perú. Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021). Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género. Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27.
- Corte Nacional de Justicia. (2017). Resolución No. 10-2017. Registro Oficial Suplemento No. 1006, 17 de mayo de 2017.
- Courtis, C. (Comp.). (2006). Ni un paso atrás: La prohibición de regresividad en materia de derechos sociales. Editores del Puerto; CEDAL; CELS.
- Giraldo Galeano, S. (2023). El Principio de Progresividad en Colombia. Una Protección Ineficaz de los Derechos Laborales. Memorias Forenses. ISSN: 2539-0147 / ISSNe: 2665-3443, DOI: 10.53995/25390147.1533.
- González Solórzano, G. (2024). El principio de progresividad en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar., DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11682.
- Jara Vásquez, M. (2015). Reflexiones sobre el arbitraje como mecanismo alternativo para la solución de conflictos individuales de trabajo. FORO Revista de Derecho, No. 24, UASB-Ecuador / CEN • Quito, 2015., 39-49.
- Mesa Martínez, F. (2024). El Arbitraje como solución en conflictos colectivos de trabajo: Un análisis del procedimiento en la legislación laboral

venezolana. Revista Jurídica del Trabajo. ,

<https://www.revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/198/18>

7.

Toledo Toribio, O. (24 de diciembre de 2010). EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD EN MATERIA LABORAL. Obtenido de EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD EN MATERIA LABORAL.:

<https://ojs.revistadcs.com/index.php/revista/article/view/1071/680>

Tribunal de Conciliación y Arbitraje de la Dirección Regional del Trabajo. (2024a, 12 de julio). Resolución dentro de la reclamación del proyecto del Vigésimo Quinto Contrato Colectivo de Trabajo entre el Sindicato General de Empleados Administrativos y de Servicios de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil y la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Tribunal de Conciliación y Arbitraje de la Dirección Regional del Trabajo. (2024b, 20 de agosto). Resolución de aclaración y ampliación dentro de la reclamación del proyecto del Vigésimo Quinto Contrato Colectivo de Trabajo entre el Sindicato General de Empleados Administrativos y de Servicios de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil y la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Gabriela Elizabeth Rodríguez Briones**, con C.C: 0930119656, autora del trabajo de titulación: “**PROGRESIVIDAD DE DERECHOS LABORALES EN CONFLICTOS COLECTIVOS: RESOLUCIÓN DEL XXV CONTRATO COLECTIVO DE LA UCSG**” previo a la obtención del título de **ABOGADO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro 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.- Autorizo 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, 23 de agosto de 2026

f.

Gabriela Elizabeth Rodríguez B.

C.C: 093011965-6



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Progresividad de derechos laborales en conflictos colectivos: resolución del XXV contrato colectivo de la UCSG		
AUTOR	Rodríguez Briones Gabriela Elizabeth		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Hurtado Angulo, Jaime Lenin		
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 agosto del 2026	No. DE PÁGINAS:	27
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Progresividad, no regresividad, derechos laborales, contratación colectiva, Tribunal de Conciliación y Arbitraje, derechos adquiridos.		
RESUMEN/ABSTRACT La presente investigación analiza los límites constitucionales que deben observar los Tribunales de Conciliación y Arbitraje al resolver conflictos colectivos derivados de la negociación de contratos colectivos, frente a los principios de progresividad y no regresividad de los derechos laborales. Mediante un enfoque cualitativo, dogmático-jurídico y documental, se estudia la resolución del XXV Contrato Colectivo de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, de 12 de julio de 2024, y su posterior aclaración y ampliación. El análisis evidencia que la reducción o eliminación de beneficios laborales exige una motivación reforzada, individualizada y sustentada en la naturaleza, fuente, nivel previo de protección, evidencia económica y proporcionalidad de cada medida. Se concluye que los Tribunales de Conciliación y Arbitraje poseen competencia para resolver cláusulas controvertidas, pero su potestad se encuentra limitada por la Constitución, el debido proceso, la seguridad jurídica, la intangibilidad y la progresividad de los derechos laborales.			
ADJUNTO PDF:	SI ☒	NO ☐	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-0958844921	E-mail: eli2800@hotmail.es gabriela.rodriguez04@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Angela María Paredes Cavero		
	Teléfono: +593-997604781		
	E-mail: angela.paredes01@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):			