

Convention 098 of the International Labor Organization on the bargaining rights of workers at the
Technical University of Manabí, Ecuador

DOI del artículo: <https://doi.org/10.56124/aula24.v1i3-25.011>

Convenio 098 de la Organización Internacional del Trabajo en los derechos de negociación de los trabajadores de la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador

*Convention 098 of the International Labor Organization on the bargaining rights of workers
at the Technical University of Manabí, Ecuador*

Cedeño Cedeño Elvia Mariana

Universidad Técnica de Manabí

elvia.cedeno@utm.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0007-7788-0615>

Sánchez Figuera Rebeca Orsirys

Universidad Bolivariana del Ecuador

r.sanchezf.2021@alumnos.urjc.es

<https://orcid.org/0009-0001-1740-1033>

RESUMEN

Palabras clave:

Convenio 098;
derechos humanos;
regulación laboral;
sindicalización.

El derecho a la negociación colectiva es una disposición dirigida a la protección de los derechos humanos en el ámbito laboral. El objetivo de esta investigación es analizar el alcance del Convenio 098 de la OIT en los derechos de sindicación y negociación colectiva de los trabajadores de la Universidad Técnica de Manabí en el contrato colectivo de 2024 actualmente vigente. Metodológicamente se adoptó un enfoque cualitativo de tipo descriptivo apoyado en la investigación documental y el análisis de contenido. Los hallazgos evidenciaron que el contrato colectivo se aplica para beneficiar y fortalecer los derechos laborales de los trabajadores de acuerdo con lo emanado por los convenios de la OIT en relación con las disposiciones relacionadas a la estabilidad laboral, a la indemnización por despido injustificado y a las cláusulas que regulan las licencias por maternidad y paternidad. De la misma manera, el contrato contiene preceptos destinados al reconocimiento de los derechos de los trabajadores y a la promoción de su seguridad. En conclusión, el Convenio 098 es tomado en cuenta por la legislación ecuatoriana en lo concerniente a la protección de la libertad sindical y la negociación colectiva, convirtiéndose en una garantía legal para los contratos colectivos en la universidad; no obstante, su implementación puede estar condicionada por los techos salariales y las restricciones administrativas que terminan repercutiendo en la autonomía sindical y en la negociación salarial. Aunque el contrato colectivo del 2024 reconoce los derechos y los beneficios de los trabajadores, las disposiciones derivadas del Estado estrechan su alcance y desarrollo absoluto.

Convention 098 of the International Labor Organization on the bargaining rights of workers at the
Technical University of Manabí, Ecuador

ABSTRACT

Keywords:

Convention 098;
human rights; labor
regulation;
unionization.

The right to collective bargaining is a provision aimed at protecting human rights in the workplace. The objective of this research is to analyze the scope of ILO Convention 098 on the rights of workers at the Technical University of Manabí to organize and bargain collectively in the 2024 collective agreement currently in force. Methodologically, a descriptive qualitative approach was adopted, supported by documentary research and content analysis. The findings showed that the collective agreement is applied to benefit and strengthen workers' labor rights in accordance with ILO conventions on job security, compensation for unfair dismissal, and clauses regulating maternity and paternity leave. Similarly, the contract contains provisions aimed at recognizing workers' rights and promoting their safety. In conclusion, Convention 098 is taken into account by Ecuadorian legislation with regard to the protection of freedom of association and collective bargaining, becoming a legal guarantee for collective agreements in universities; however, its implementation may be conditioned by wage ceilings and administrative restrictions that ultimately have an impact on union autonomy and wage bargaining. Although the 2024 collective agreement recognizes workers' rights and benefits, the provisions derived from the State narrow its scope and absolute development.

Introducción

El ordenamiento jurídico que sostiene la estructura de la Administración Pública en Ecuador se articula mediante una serie de disposiciones legales jerarquizadas que regulan el funcionamiento institucional. Entre estas normativas destacan la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), el Código Orgánico General de Procesos (COGEP) y otras disposiciones que delimitan las competencias y regulaciones aplicables al sector público. En el plano laboral, uno de los derechos más importantes es el de la conformación de los sindicatos, acción que forma parte de los mecanismos jurídicos incluidos en la legislación ecuatoriana y en los tratados internacionales firmados por el Estado (Lescano, 2022).

En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido un conjunto de normas para salvaguardar y garantizar los derechos laborales, siendo el Convenio 098 uno de los más importantes. El convenio fue adoptado en 1949 con la intención de promover las normas para garantizar el derecho a la libertad de asociación o sindicación y a la negociación colectiva, elementos preponderantes para el surgimiento de las relaciones laborales justas, balanceadas y equitativas. Cabe destacar que también regula la relegación por la afiliación sindical mediante el establecimiento de los procedimientos que aseguren a los trabajadores la organización y celebración de los contratos contractuales con los empleadores, con la finalidad de llevar a cabo una negociación estable y respetada (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2018; OIT, 2022).

En la Constitución de la República de Ecuador (CRE) de 2008, el derecho a la contratación colectiva está consagrado en numeral 13 del artículo 326, en el cual se establece su implementación con parámetros determinados por la ley actual.

Es necesario acotar que este derecho proviene del fruto de un dialogo formal entre los principales actores del proceso de contratación, particularmente entre los sindicatos y las empresas (Constitución de la República del Ecuador [CRE], 2008). Esta atribución otorga a los sindicatos la facultad de negociar de manera conjunta con los empleadores, la elaboración de los acuerdos colectivos que decidirán las condiciones de trabajo, en compañía de los derechos y las obligaciones que se generan de manera recíproca (Gaspar et al., 2020; OIT, 2022).

La contratación colectiva, entendida como convenio legal, materializa los acuerdos relativos a condiciones las laborales y los deberes recíprocos entre las partes (Proaño, 2019). Estos acuerdos se inscriben en el marco de la negociación colectiva, cuyas fases están reguladas por las normas internas y los convenios internacionales como el 098 de la OIT. El contenido de estos pactos se define a partir de las características del servicio y las obligaciones sociales asumidas por el empleador frente a los trabajadores en relación de subordinación (Gaspar et al., 2020; OIT, 2022).

Con respecto a la naturaleza jurídica de la contratación colectiva, Bernardoni (2003) afirma que en diversos ordenamientos jurídicos esto se ha establecido en las diversas esferas del derecho como fuente formal, de carácter obligatorio e irrenunciable, con la misma fuerza normativa de las leyes del Estado. Sin embargo, en la administración pública ecuatoriana, se han encontrado bloqueos a la plena realización de la libertad sindical a nivel estatal a través de la normativa que regula la negociación colectiva, la que obra de manera contradictoria con los derechos de carácter laboral (Cabello, 2025). La OIT señala que la exclusión de ciertos aspectos en la negociación pública puede, en el tiempo, generar desconfianza de los trabajadores en la figura del empleador, hecho que puede desencadenar en inestabilidad laboral en la organización (OIT, 2022).

Desde una mirada global, Domínguez (2019) menciona el rol preponderante que juegan el diálogo social y los sindicatos en la disposición y transformación de los conflictos laborales, ya que los modelos de organización y acción colectiva se han de reestructurar y, como consecuencia, se han de ofrecer mejores salvaguardas a los derechos colectivos. Gamonal y Arellano (2018) resaltan que todo el sistema de las leyes laborales debe incluir el principio de la autonomía sindical que, de manera absoluta, se compone de los derechos de la sindicación, la negociación colectiva y la huelga. En ese orden de ideas, Flores y González (2020) exponen que las reformas relacionadas con el ámbito laboral no son suficientes y se han suscitado en la teoría, pero no se han materializado en verdaderos cambios en la normativa.

En función de la legislación ecuatoriana, la CRE reconoce los derechos de sindicalización y negociación colectiva, por lo tanto, los trabajadores del sector público se rigen por el Código del Trabajo, lo que los distingue del resto del personal que se encuentra bajo la LOSEP, así como los servidores sujetos a otros regímenes (Asamblea Nacional, 2021). En el Código del Trabajo de reconocen los derechos irrenunciables que regulan el ingreso, el ascenso, la promoción, el otorgamiento y la revocatoria de los incentivos, el régimen disciplinario, la estabilidad y la remuneración, junto con la cesación de funciones. Sumado a esto, los artículos 61 y 63 establecen el derecho de participación individual de carácter colectivo y en la creación y la organización de partidos y movimientos políticos (CRE, 2008).

En concordancia con lo expuesto, se trae a colación la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el alcance del Convenio 098 de la OIT en los derechos de sindicación y de la negociación colectiva de los trabajadores de la Universidad Técnica de Manabí en el contrato colectivo suscrito en 2024?

La cuestión se plantea debido a que, en Ecuador a nivel de las relaciones laborales, el ejercicio de estos derechos resulta un gran desafío, a pesar de la coexistencia de cánones internacionales y la aplicación de la normativa en el escenario ecuatoriano. Debido a esta inquietud, se pretende conocer si acta el contrato colectivo en concordancia con el artículo 424 de la CRE relacionado a la jerarquía superior que tienen los tratados de DDHH que han sido convalidados por Ecuador (CRE, 2008).

Marco teórico

El Convenio 098 de la OIT prohíbe la discriminación laboral por afiliación sindical (Campoverde, 2019). En su artículo 1, proscribire acciones que restrinjan el ejercicio de estos derechos por parte de los trabajadores; y en el artículo 4 insta a los Estados a apoyar la negociación voluntaria entre empleadores y sindicatos para fijar las condiciones laborales mediante acuerdos colectivos. A esto se suma el artículo 5 por el cual se le asigna a la normativa nacional la potestad para determinar el efecto del convenio, aunque no incluye a los funcionarios públicos, restringiendo su alcance. De igual manera, el artículo 7 plantea que las validaciones se deben ser informadas a la OIT; y los artículos 8 y 12 reglan la puesta en vigor, las comunicaciones y los procesos. Por último, el artículo 15 establece las normas para la sustitución y actualización de los convenios (IT, 2018).

En las negociaciones colectivas, los participantes utilizan diferentes propuestas y sugerencias que lleven a lograr los tratados y pactos en pro de sus necesidades y exigencias. En tal sentido, dicha negociación puede llevarse a cabo individualmente, entre el empleador y el trabajador, o de manera colectiva, esta última se presenta cuando los sindicatos mediante sus representantes representan a un grupo o grupos de trabajadores (Hammond, 2021). Por tal motivo, ese tipo de acuerdo se suele definir como mecanismo a través del cual los sindicalistas intentan establecer acuerdos dirigidos a mejorar las condiciones contractuales dentro de una organización (Molina, 2024). La negociación también funciona como una vía para mejorar las condiciones de empleo y fortalecer las relaciones entre empleadores y trabajadores, facilitando el avance hacia objetivos comunes mediante una comunicación abierta y una disposición para alcanzar acuerdos que equilibren los intereses de ambas partes (Martínez et al., 2023).

Los derechos laborales contienen prerrogativas que resguardan la dignidad y los intereses de quienes integran la fuerza de trabajo, como, por ejemplo, el acceso a una remuneración que permita cubrir las necesidades básicas y mantener una vida ecuánime (López, 2021). Los derechos laborales están definidos por los principios que protegen la dignidad de quienes integran la fuerza de trabajo (Aguillón et al., 2022). En ese orden de ideas, la universalidad establece que estos derechos corresponden a todas las personas trabajadoras, sin distinción de género, edad, raza, religión, nacionalidad, orientación sexual, condición migratoria u origen étnico (Campoverde, 2022). La inalienabilidad indica que tales derechos no pueden ser renunciados ni transferidos, ni siquiera mediante acuerdo entre las partes. Este principio está consagrado en el artículo 66 de la CRE, que establece que el Estado reconoce y garantiza a las personas la vida, la integridad física, la libertad, la seguridad, y el reconocimiento a su dignidad, entre otros derechos.

También se debe mencionar el principio de irrenunciabilidad. presente en el artículo 326 de la CRE, el cual expone que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, y que toda estipulación en contrario será nula (CRE, 2008). Los principios mencionados son respaldados por la legislación internacional representada en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; en el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y en el Convenio 87 de la OIT, todos estos destinados a la protección de los trabajadores en contra de los abusos dentro de las empresas (Gallego, 2024; OIT, 2024).

Diversos tratados internacionales, entre ellos la Declaración Universal de Derechos Humanos y los convenios de la OIT, reconocen que el trabajo implica también el derecho a organizarse y negociar en igualdad de condiciones. En la UTM, la participación sindical influye en el desarrollo de acuerdos colectivos que buscan equilibrio entre las demandas de los trabajadores y la estructura institucional. La garantía efectiva de los derechos laborales exige la correcta aplicación de las normas nacionales e internacionales que los sustentan, así como la vigilancia activa de sindicatos, sociedad civil y otros actores implicados (Procuraduría General del Estado, 2021). En el entorno universitario, estos derechos también se relacionan con la autonomía académica y la libertad de investigación, elementos que fortalecen un ambiente de trabajo intelectualmente estimulante y respetuoso de la dignidad profesional (Escandón, 2018).

Metodología

El presente estudio tiene como objetivo analizar el alcance del Convenio 98 de la OIT en los derechos de sindicación y negociación colectiva de los trabajadores de la Universidad Técnica de Manabí, tomando como referencia el contrato colectivo vigente para el año 2024. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, facilitando analizar desde una perspectiva jurídica el contenido, alcances y limitaciones de la normativa, sin manipular variables ni realizar experimentos, privilegiando la reconstrucción interpretativa de textos legales y doctrinales.

Para la recolección documental se implementó un protocolo sistemático de búsqueda y selección de fuentes. Inicialmente, se definieron términos tales como “Convenio 098 OIT”, “negociación colectiva Ecuador”, “derechos sindicales sector público” y “contratación colectiva universidades”, combinados mediante operadores booleanos (AND, OR) para maximizar la pertinencia en bases de datos y revistas reconocidas (Semantic Scholar, SciELO, Scopus, Dialnet, Redalyc y DIGITAL.CSIC). Se estableció un filtro temporal orientado a garantizar la actualidad científica y normativa, restringiendo la mayoría de los documentos a los publicados entre 2020 y 2025, y se priorizaron artículos científicos revisados por pares, tesis doctorales, libros especializados y documentos oficiales en español e inglés. Bajo ciertos criterios estrictos de inclusión y exclusión se depuró la selección documental, descartando materiales sin validez editorial, que no abordaran el objeto de estudio, proveniente de la literatura gris o que carecieran de fundamento académico riguroso.

En lo cualitativo, se desarrolló el análisis de contenido mediante la estructuración en tres niveles. Primero fue abierto, destinado a la descomposición en unidades que se pudieran usar; segundo, axial, a través del cual se pudo conocer si existían algún tipo de relaciones entre las informaciones obtenidas; y, por último, se llevó a cabo la etapa selectiva que ayudó en la integración de las categorías de acuerdo con los términos y conceptos de la investigación. Todo el procedimiento permitió la jerarquización de las dimensiones y los indicadores en cuanto a las garantías constitucionales, los alcances jurídicos y el desarrollo de la negociación colectiva en la universidad.

En la sistematización de los datos se aplicó una matriz de extracción en la hoja de cálculo que incluyó en sus espacios elementos como el título de la investigación, el año, los autores, el resumen, la metodología, los resultados y las conclusiones. Junto a esto se desarrolló un protocolo de búsqueda en las principales bases de datos que ayudó a registrar los términos y dimensiones propuestas, las fechas de consulta, así como los criterios de inclusión y exclusión, de manera que se pudiera asegurar la replicabilidad y trazabilidad para futuras investigaciones.

El proceso de selección de los artículos a revisar se llevó a cabo con la búsqueda en bases de datos y revistas reconocidas e indexadas, para después aplicar un tamizado considerando los títulos y los resúmenes para excluir las investigaciones no pertinentes. Este proceso fue acompañado por la elaboración de un resumen que respondía a la pregunta científica. También se asumieron las limitaciones inherentes al enfoque documental y cualitativo, tales como la dependencia de fuentes secundarias y la subjetividad propia del análisis interpretativo, mitigadas mediante la revisión crítica entre pares y seguimiento estricto del protocolo metodológico.

Resultados y discusión

Marco normativo internacional y nacional que regula los derechos colectivos

El cumplimiento de los convenios de la OIT en Ecuador exige un proceso de adecuación normativa que incluye la revisión técnica de las disposiciones vigentes y, cuando corresponde, la reforma de leyes o reglamentos que resulten incompatibles. De acuerdo con Otero (2024), Ecuador ha convenido otros acuerdos con influencia legal dentro del escenario de los derechos colectivos de los trabajadores que deben ser tomados en cuenta por las instituciones públicas y por quienes las rigen. Todos los convenios que el país haya suscrito con la OIT deben ser incluidos y adaptados de manera progresiva en los instrumentos relacionados con los derechos laborales.

En Ecuador, el cumplimiento de los acuerdos suscritos debe pasar por un proceso de revisión adaptación normativa para tomar en cuenta las disposiciones vigentes y en consonancia con la reforma de las leyes y reglamentos con los que no se compaginen. La adaptación se lleva a cabo mediante las herramientas inherentes a tal fin como son el Decreto Ejecutivo 1701 de 2009, el cual establece los criterios para la contratación colectiva en el sector público, y el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0054, en el que dictan los techos de negociación, articulándose con los organismos de la administración pública y los legislativos responsables de proponer e implementar las leyes en el plano laboral (Decreto Ejecutivo 1701, 2009; Ministerio del Trabajo, 2015).

Las leyes ecuatorianas en materia laboral incorporan los convenios suscritos con la OIT que establecen los indicadores legales para reglamentar los vínculos laborales en el sector público, en el cual también están incluidos los trabajadores universitarios. Los mecanismos puntualizan los criterios que el Estado ecuatoriano reconoce a través de la ratificación responsable, y que luego incorpora en el planteamiento de las leyes, reglamentos y demás acciones administrativas. En La UTM, el Convenio 098 incide en la estructuración jerárquica, pues dicho marco adquirió una dimensión concreta a través del Tercer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado en 2024 entre la UTM y el Comité Central Único de Trabajadores Obreros.

En ese orden de ideas, este instrumento establece con claridad el reconocimiento de las organizaciones sindicales, fija las garantías de la estabilidad laboral para más de doscientos trabajadores, incorpora los beneficios sociales y económicos que abarcan los subsidios familiares, la alimentación, el transporte, los uniformes y los seguros, y asegura los mecanismos de diálogo permanente mediante comités paritarios. Es así como el contrato se anticipa a la presentación de las nuevas negociaciones, de manera que se pueda garantizar la prosecución de los acuerdos mediante la eliminación de los vacíos jurídicos. En el caso de la UTM, el convenio 098 evidencia acciones favorables de los acuerdos y de la negociación, donde se interrelaciona la planificación presupuestaria del Ministerio de Finanzas con las propuestas de los derechos laborales.

El proceso de selección de los artículos a revisar se llevó a cabo con la búsqueda en bases de datos y revistas reconocidas e indexadas, para después aplicar un tamizado considerando los títulos y los resúmenes para excluir las investigaciones no pertinentes. Este proceso fue acompañado por la elaboración de un resumen que respondía a la pregunta científica. También se asumieron las limitaciones inherentes al enfoque documental y cualitativo, tales como la dependencia de fuentes secundarias y la subjetividad propia del análisis interpretativo, mitigadas mediante la revisión crítica entre pares y seguimiento estricto del protocolo metodológico.

Resultados y discusión

Marco normativo internacional y nacional que regula los derechos colectivos

El cumplimiento de los convenios de la OIT en Ecuador exige un proceso de adecuación normativa que incluye la revisión técnica de las disposiciones vigentes y, cuando corresponde, la reforma de leyes o reglamentos que resulten incompatibles. De acuerdo con Otero (2024), Ecuador ha convenido otros acuerdos con influencia legal dentro del escenario de los derechos colectivos de los trabajadores que deben ser tomados en cuenta por las instituciones públicas y por quienes las rigen. Todos los convenios que el país haya suscrito con la OIT deben ser incluidos y adaptados de manera progresiva en los instrumentos relacionados con los derechos laborales.

En Ecuador, el cumplimiento de los acuerdos suscritos debe pasar por un proceso de revisión adaptación normativa para tomar en cuenta las disposiciones vigentes y en consonancia con la reforma de las leyes y reglamentos con los que no se compaginen. La adaptación se lleva a cabo mediante las herramientas inherentes a tal fin como son el Decreto Ejecutivo 1701 de 2009, el cual establece los criterios para la contratación colectiva en el sector público, y el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0054, en el que dictan los techos de negociación, articulándose con los organismos de la administración pública y los legislativos responsables de proponer e implementar las leyes en el plano laboral (Decreto Ejecutivo 1701, 2009; Ministerio del Trabajo, 2015).

Las leyes ecuatorianas en materia laboral incorporan los convenios suscritos con la OIT que establecen los indicadores legales para reglamentar los vínculos laborales en el sector público, en el cual también están incluidos los trabajadores universitarios. Los mecanismos puntualizan los criterios que el Estado ecuatoriano reconoce a través de la ratificación responsable, y que luego incorpora en el planteamiento de las leyes, reglamentos y demás acciones administrativas. En La UTM, el Convenio 098 incide en la estructuración jerárquica, pues dicho marco adquirió una dimensión concreta a través del Tercer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado en 2024 entre la UTM y el Comité Central Único de Trabajadores Obreros.

En ese orden de ideas, este instrumento establece con claridad el reconocimiento de las organizaciones sindicales, fija las garantías de la estabilidad laboral para más de doscientos trabajadores, incorpora los beneficios sociales y económicos que abarcan los subsidios familiares, la alimentación, el transporte, los uniformes y los seguros, y asegura los mecanismos de diálogo permanente mediante comités paritarios. Es así como el contrato se anticipa a la presentación de las nuevas negociaciones, de manera que se pueda garantizar la prosecución de los acuerdos mediante la eliminación de los vacíos jurídicos. En el caso de la UTM, el convenio 098 evidencia acciones favorables de los acuerdos y de la negociación, donde se interrelaciona la planificación presupuestaria del Ministerio de Finanzas con las propuestas de los derechos laborales.

Su aplicación se articula con los Convenios 87 y 151, ratificados por el Estado ecuatoriano, que norman la libertad sindical y las relaciones laborales en el sector público.

Aplicación del Convenio 098

En Ecuador, la ratificación del Convenio 098 ha servido como base para la legislación laboral nacional, incluyendo la Constitución y el Código del Trabajo, consolidando un marco jurídico que protege la libertad de organización y la defensa de los intereses laborales sin interferencias (Otero, 2024; Garcés, 2022). En el ámbito de la Universidad Técnica de Manabí, el contrato colectivo vigente para 2024 refleja estos principios mediante el artículo 2, que ampara a todos los trabajadores bajo el régimen del código de trabajo, y el artículo 3, que reconoce la representación legal del Comité Central Único de Trabajadores Obreros de la UTM (CCUTO) para la negociación colectiva, evidenciando un reconocimiento formal del papel de los sindicatos (UTM, 2024).

Por consiguiente, el convenio dispone de herramientas de sindicación que intentan limitar los despidos intempestivos de acuerdo con los artículos 1 y 4, en tanto que el contrato colectivo fortalece esta disposición según el planteamiento del artículo 4, el cual garantiza la continuidad laboral por 2 años. A estos artículos los acompaña el 8 que asegura la permanencia de los trabajadores y el artículo 10 que insta a la UTM a indemnizar por dos años de remuneración a los trabajadores que sean despedidos (UTM, 2024). El artículo 4 del Convenio 098 estimula la negociación voluntaria, en ese mismo orden, los artículos 7 y 45 del contrato colectivo indican la extensión del acuerdo, así como la disposición a futuras negociaciones y a la obligación de optar por arreglos en caso de presentarse alguna vulneración, para de esa manera cumplir cabalmente con lo acordado (UTM, 2024). En suma, se evidencia que los instrumentos implicados en la negociación convergen en fortalecer la sindicación, la negociación y la protección de los derechos de los trabajadores de la UTM.

Adecuación normativa y procesos de reforma

El cumplimiento efectivo del Convenio 98 de la OIT en Ecuador requiere la adecuación normativa y reformas legales que eliminen incompatibilidades entre la legislación nacional y los estándares internacionales, en especial en lo concerniente a la sindicación y negociación colectiva. En este sentido, el artículo 424 de la Constitución de 2008 otorga jerarquía superior a los tratados internacionales ratificados, asegurando que instrumentos como el Convenio 98 se reflejen en la práctica jurídica interna (CRE, 2008). Estas adecuaciones normativas han impactado en el contrato colectivo de 2024 de la Universidad Técnica de Manabí, al establecer disposiciones que garantizan la representación sindical, el respeto a la libertad de organización y la negociación de condiciones laborales dentro del marco legal nacional (Otero, 2024; Garcés, 2022; Pachano et al., 2020).

Evolución histórica y normatividad relativa a contratos colectivos en la UTM

Desde sus inicios, Ecuador ha reconocido la importancia de garantizar derechos laborales, lo que se consolidó con la Constitución de 1929 y posteriormente con la Constitución de 1978, que incorporó principios de protección de los trabajadores (Pachano et al., 2020). De esa forma se observa que el estado ha celebrado la ratificación de los convenios establecidos por la OIT destinados al fortalecimiento de la sindicación y la negociación. En este sentido, el Convenio 87 que estipula la libertad sindical y el 098 que dispone la protección del derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva (Quichimbo, et al., 2019).

La certificación de los dos mecanismos incide en la conformación de la legislación laboral del país, manifestándose como guía para los acuerdos en otras casas de educación superior, por la garantía que manifiesta sobre los derechos laborales de los trabajadores universitarios, y por la oportunidad de que la organización y la negociación sean reconocidas y protegidas de manera formal y categórica.

Reconocimiento constitucional y legislativo histórico de los derechos laborales

Históricamente, la normativa ecuatoriana ha evolucionado para incorporar y fortalecer el derecho a la negociación colectiva y la libertad sindical, iniciando con la Constitución de 1929 y consolidándose con el Código de Trabajo de 1938, que reguló formalmente los contratos colectivos (Pachano et al., 2020; Quichimbo et al., 2019). Este proceso estructuró las relaciones laborales dentro de un marco jurídico sólido, influenciado por legislaciones comparadas y los primeros estándares internacionales, y sentó las bases para la protección de derechos colectivos tanto en el sector público como privado. La garantía constitucional de la sindicalización se ha mantenido y reforzado hasta la Constitución vigente, asegurando la formalización y reconocimiento de los derechos de los trabajadores.

Ratificación de convenios internacionales y su influencia en la normatividad nacional

La ratificación de convenios internacionales de la OIT, como el C-087 sobre libertad sindical y el C-098 sobre negociación colectiva, han influido en la normatividad laboral ecuatoriana, exigiendo que leyes y reglamentos internos garanticen la protección de derechos sindicales y colectivos (Otero, 2024; Garcés, 2022). Dicha responsabilidad está amparada en el artículo 326 de la CRE que establece el derecho a la libre sindicalización y en el artículo 424 que plantea el orden jerárquico de los acuerdos internacionales sobre la legislación de la nación, dando asidero jurídico a que los convenios firmados sean aplicados en las leyes del país.

En el contrato colectivo celebrado en la UTM, las disposiciones emanadas de las instituciones internacionales se evidenciaron de manera concreta en las siguientes garantías: en primer lugar, la universidad reconoce de manera oficial al Sindicato General Revolucionario de Trabajadores y al Sindicato Único de Trabajadores Obreros como garantes formales de los trabajadores, concediéndoles la facultad de intervenir en la implementación, cumplimiento e interpretación del contrato reflejado en el artículo 4. En segundo lugar, la negociación es asegurada mediante una vigencia de 2 años que va desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024, considerando la necesidad de presentar un nuevo anteproyecto con 90 días de antelación para dar celeridad al proceso, tal como se plantea en el artículo 7. En tercer lugar, durante ese lapso se respeta y mantiene la estabilidad laboral, quedando prohibido el cese laboral sin alguna causa que lo justifique, y en tal caso, deberá discutirse en el Comité Obrero Patronal, quien de acuerdo con los artículos 8 y 41, son el órgano principal destinado a supervisar y canalizar los reclamos y cualquier inconveniente en materia laboral. Todo esto demuestra que en la UTM existe una articulación efectiva entre la legislación interna, los compromisos internacionales y la regulación de las universidades públicas.

Regulación y limitaciones actuales en la negociación colectiva pública y en la UTM

La negociación colectiva en la UTM se encuentra regulada por el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054, que establece límites a los incrementos salariales en contratos colectivos y actas transaccionales, procurando coherencia normativa y sostenibilidad presupuestaria (Ministerio del Trabajo, 2015).

Convention 098 of the International Labor Organization on the bargaining rights of workers at the
Technical University of Manabí, Ecuador

Este acuerdo determina que los aumentos adicionales a la remuneración mensual unificada no podían exceder los 30 dólares y que no es obligatorio alcanzar el techo remunerativo para cada nivel, estableciendo un rango salarial progresivo según el nivel jerárquico. A continuación, se presentan los niveles salariales máximos y mínimos bajo el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054:

Tabla 1

Niveles salariales máximos y mínimos bajo el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054

ACUERDO N° MDT- 2015-0054		
Nivel 1	561,00	1.122,00
Nivel 2	578,00	1.156,00
Nivel 9	906,00	1.812,00

Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales de la República de Ecuador (2015)

La escala de remuneraciones mensuales unificadas para servidores de la UTM, definida por el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0226 y la LOES, clasifica a los empleados en niveles directivos, ejecutores, técnicos y de apoyo administrativo, mostrando brechas significativas entre cargos, particularmente entre el nivel directivo 1 con 2.800 dólares y el nivel de apoyo administrativo con 713 dólares. La siguiente tabla evidencia esta estructura salarial unificada:

Tabla 2

Estructura salarial unificada para servidores bajo el régimen de la LOSEP en la UTM

ACUERDO MINISTERIAL N° MDT-2015-0226	
Nivel directivo 1	2.800,00
Nivel directivo 2	2.600,00
Nivel ejecutor	1.676,00
Nivel técnico	901,00
Nivel de apoyo administrativo	713,00

Fuente: Ministerio del Trabajo de la República de Ecuador (2015)

Estas diferencias salariales, aunque justificadas por jerarquía y responsabilidad, pueden generar inequidades si los criterios de asignación carecen de transparencia, a pesar de que existen leyes que aseguran la negociación colectiva y la protección tal como lo establece el C-098 (Garcés, 2022), se evidencia que los límites en los presupuestos y las normativas no permiten lograr aumentos salariales representativos que dignifiquen de manera sustancial a los trabajadores. En ese orden de ideas, se hace evidente la necesidad de acciones que permitan la reclasificación de los cargos dentro de los estatutos legales, que vayan direccionados a brindar justicia salarial, aspecto importante dentro del Contrato Colectivo de la UTM 2024.

Techos de negociación y estructura salarial

Los techos de negociación establecidos por los Acuerdos Ministeriales limitan la autonomía de los sindicatos para acordar los incrementos salariales que reflejen la realidad económica y social de los trabajadores, afectando a los niveles más bajos de la escala salarial y que podrían afectar su calidad de vida.

La estructura jerárquica salarial muestra diferencias según la categoría laboral, justificadas por funciones y responsabilidades, pero dependen de criterios transparentes para prevenir segregación laboral. La escasa continuidad y supervisión del salario básico ocasiona retrasos salariales que no representan la realidad económica actual, por tanto, esta situación limita a los trabajadores su capacidad de poder enfrentar los cambios inflacionarios y a su vez terminan afectando la motivación, el desempeño laboral y el bienestar familiar. En cuanto a la UTM, estas barreras inciden de forma directa en la negociación del contrato, porque afecta la capacidad del Contrato Colectivo 2024.

Elementos contractuales del tercer contrato colectivo UTM

El tercer contrato colectivo de trabajo suscrito entre la Universidad Técnica de Manabí y el CCUTO establece disposiciones orientadas a mejorar las condiciones laborales de los empleados, incluyendo beneficios económicos que impactan los salarios, la estabilidad laboral mediante la permanencia en los puestos de trabajo y el otorgamiento de indemnizaciones en caso de despidos injustificados. De la misma manera también prevé las licencias por maternidad y paternidad, aspectos favorables en la situación familiar de los trabajadores. Aunado a esto reconoce la participación de los trabajadores mediante la representación de los sindicatos, lo que evidencia la aplicación de los convenios de la OIT. A esto lo acompaña las cláusulas económicas ajustadas a la normativa interna, es decir, debe estar dentro de lo establecido por los techos salariales y la estructura salarial actual.

Beneficios económicos y protección laboral

El contrato establece que los trabajadores asignados a servicios institucionales recibirán viáticos y subsistencias conforme a la legislación vigente, acciones que garantizan la cobertura de sus gastos durante el desempeño de las funciones. Del mismo modo asegura que los derechos de todos los trabajadores, los sindicalizados y no sindicalizados, serán respetados creando un ambiente laboral equitativo. En materia de protección, la UTM debe contratar un seguro que cubra situaciones de muerte o incapacidad permanente para de esa manera reforzar la seguridad de los empleados (UTM, 2024). Asimismo, las indemnizaciones por la terminación de la relación laboral se reconocerán conforme a la legislación ecuatoriana vigente, respetando la antigüedad, las prestaciones sociales y demás beneficios establecidos en el contrato. Por último, el artículo 44 garantiza asistencia jurídica a los trabajadores, asegurando apoyo legal en conflictos laborales. Estas disposiciones reflejan la aplicación práctica de derechos laborales reconocidos por la normativa nacional e internacional, incluyendo los convenios de la OIT, dentro de los límites de la estructura salarial y los techos de negociación vigentes.

Derechos sindicales y participación en la administración

El contrato establece que los derechos sindicales y la participación en la administración deben respetar los principios de los convenios de la OIT en garantía de la protección de los trabajadores. Esta disposición recae en el artículo 45 que establece que, ante la transgresión de cualquier estipulación, la parte afectada solicitará una junta conciliatoria; y en caso de no lograrse un acuerdo, se usarán los procedimientos legales emanados por la CRE, el Código del Trabajo y los acuerdos internacionales ratificados por Ecuador (UTM, 2024).

Mecanismos de resolución de conflictos y garantías legales

El contrato colectivo incorpora principios del Convenio N° 158 de la OIT, asegurando la estabilidad laboral y la protección contra despidos injustificados mediante procedimientos objetivos y transparentes (Bernardoni, 2003; UTM, 2024). Para la resolución de los inconvenientes, se estipulan herramientas de conciliación amparadas por el marco legal, con la finalidad de salvaguardar los derechos de los trabajadores. En tal sentido, el Acuerdo Ministerial N° MDT-2025-082 expresa las responsabilidades de la rendición de cuentas para las confederaciones nacionales que gocen de fondos sindicales, acciones que fortalecen la transparencia administrativa y contribuyen con la consolidación de los procedimientos administrativos dentro de la UTM (Ministerio del Trabajo, 2025).

Marco jurídico constitucional y principios laborales aplicables en la UTM

El ordenamiento jurídico ecuatoriano incorpora los principios que protegen las condiciones laborales del personal público. El artículo 226 de la Constitución garantiza la estabilidad en el empleo y se corresponde con los estándares de la OIT sobre protección frente a despidos arbitrarios. El artículo 328 consagra la remuneración justa y la adhesión del Estado a convenios internacionales para mejorar las condiciones laborales (CRE, 2008; Otero, 2024; Garcés, 2022). Los principios mencionados se evidencian en la UTM en el Tercer Contrato Colectivo 2024, ya que admiten la representación de los sindicatos, regula las indemnizaciones y los beneficios contractuales, a la vez que propone mecanismos laborales según lo dispone el C-098 de la OIT (UTM, 2024).

En cuanto a la regulación laboral se refiere, la LOES en su artículo 22 establece la remuneración salarial, la duración de la jornada laboral y las condiciones de trabajo, elementos que están en sintonía de las disposiciones emanadas por el C-098 de la OIT. De acuerdo con el Código del Trabajo, los artículos 143, 145 y 201 establecen las herramientas y los mecanismos de protección ante vulneraciones como los despidos injustificados, y aceptan la negociación colectiva como un derecho que concede la igualdad entre las relaciones del patrono y los trabajadores. De la misma forma, el artículo 45 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el reconocimiento del Trabajo en el Hogar, desde la óptica de la seguridad social, garantiza la afiliación obligatoria al Seguro Social. Por otro lado, el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Intervenciones mediante su artículo 9, regula la definición del salario básico de acuerdo con lo estipulado por la OIT.

Garantías constitucionales para los trabajadores del sector público

La Constitución ecuatoriana establece un marco sólido para la protección de los derechos laborales de los servidores públicos. El artículo 226 consagra el principio de estabilidad laboral, prohibiendo despidos arbitrarios y promoviendo un entorno seguro y predecible para el desarrollo de sus funciones (CRE, 2008). Esta garantía constitucional respalda la negociación colectiva, asegurando que los trabajadores puedan ejercer sus derechos sin temor a represalias, y constituye un pilar para la implementación de contratos colectivos, como los suscritos en la UTM. Asimismo, se alinea con los estándares internacionales de la OIT, que protegen la seguridad en el empleo y fomentan relaciones laborales equitativas (Otero, 2024; Garcés, 2022).

Principios de irrenunciabilidad y progresividad de derechos laborales

Los principios de irrenunciabilidad y progresividad de los derechos laborales constituyen pilares esenciales para la protección de los trabajadores del sector público.

El artículo 326 de la Constitución y el artículo 4 del Código del Trabajo establecen que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles; cualquier disposición que contravenga esta normativa carece de validez, asegurando que los trabajadores no puedan renunciar a sus prerrogativas, aun bajo presión o desconocimiento (CRE, 2008; Garcés, 2022).

En concordancia con lo antes expuesto, el principio de progresividad exige que los derechos laborales trasciendan hacia mejores condiciones mediante su adaptación a las transformaciones económicas y sociales (CRE, 2008). Los principios se materializan en la realidad, en la celebración de las negociaciones colectivas de la UTM, donde los contratos garantizan la prosecución y preservación de los derechos que fueron adquiridos y que han sido destinados a la promoción de aumentos progresivos en lo económico, salarial, en la estabilidad y en las óptimas condiciones de trabajo, que vayan alineados con las normas internacionales de la OIT (Otero, 2024; Velastegui, 2022).

Normativas sobre seguridad social y remuneraciones justas

La normativa ecuatoriana en materia de seguridad social y remuneración integra estándares internacionales que aseguran la protección de los trabajadores mediante la afiliación obligatoria al Seguro Social y el establecimiento de salarios mínimos adecuados, según la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar y el Código Orgánico de la Producción (OIT, 2022). Por consiguiente, las disposiciones están destinadas a garantizar el acceso a un salario digno y a la protección de la seguridad social para los trabajadores de todos los sectores. En la UTM, estas disposiciones están contenidas en el Tercer Contrato Colectivo, donde se establece la cobertura de las prestaciones sociales, los viáticos, las bonificaciones y los derechos sociales en concordancia con lo estipulado por la ley (UTM, 2024). Es necesario mencionar, que las principales barreras salariales y demás beneficios económicos son las restricciones legales y los techos de negociación, factores que obstaculizan el fortalecimiento progresivo de las condiciones laborales de acuerdo con lo emanado por la OIT en los Convenio 098, 100 y 131.

Implicaciones generales

La negociación colectiva en el sector público enfrenta restricciones adicionales; esto se evidencia en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-056 que excluye a servidores sujetos a la LOSEP del acceso pleno a la negociación colectiva, mientras que cualquier acuerdo depende de dictámenes presupuestarios vinculantes del Ministerio de Economía y Finanzas, limitando su alcance y viabilidad. En contraste, el Código de Trabajo otorga un esquema más amplio para la negociación, la protección del derecho a la huelga y procedimientos de defensa colectiva.

Estos inconvenientes pueden ser contrarrestados si se eliminan o ajustan los techos de negociación, a lo que se le debe sumar las revisiones de los sueldos de manera reiterada junto al fortalecimiento de las herramientas legales materializadas en la fiscalización y la supervisión. No obstante, estos procedimientos deben estar en sintonía con la CRE, los convenios de la OIT y el contrato colectivo actual de la UTM. Cabe mencionar que la coordinación entre el Estado, las autoridades universitarias y las organizaciones sindicales es imprescindible para garantizar un ambiente laboral justo, de respeto, motivador y legalmente coherente dentro de la UTM.

Conclusión

El Convenio 98 de la OIT junto con otros instrumentos internacionales ratificados por Ecuador, ha sido incorporado al sistema normativo nacional, consolidando principios que protegen la libertad sindical y la negociación colectiva. En el caso de la UTM, esta se alinea a estos principios en el contrato colectivo 2024, donde a través del CCUTO se reconoce la figura de los trabajadores como parte de la negociación colectiva, asegurándoles la participación, la estabilidad laboral, y contemplando en el contrato la negociación de las condiciones laborales en los tiempos correspondientes.

Lo que la UTM pueda cumplir de manera práctica en el Convenio 098 se encuentra condicionada por las disposiciones de los techos salariales y las limitaciones presupuestarias según los acuerdos de carácter ministerial y la LOSEP, lo que le resta la autonomía sindical y la posibilidad de negociar una incidencia sustancial en el alza de los salarios. En ese sentido, perjudica la posibilidad de cumplir con la progresividad de los derechos presentados, así como la desigualdad que puede terminar generando un impacto no esperado en los derechos de los trabajadores por no poder cumplir con lo previsto, acompañado con la incapacidad de atender de forma eficaz los desajustes ocasionados.

En el contrato colectivo 2024, ya se incorpora la presunción de los dispositivos de protección antisindical, el derecho a la defensa técnica y la indemnización en caso de despido injustificado. Esto da cumplimiento a los principios del Convenio 098, en donde se establece el artículo 4, que permite la representación legal del CCUTO; y en el 10, se establece la claridad de la indemnización de 24 meses de remuneración en caso de despido intempestivo. Del mismo modo, la legislación del Ecuador relacionada con las remuneraciones y la seguridad social, garantizan la protección de los trabajadores de la universidad.

En conclusión, a pesar de que la legislación junto con los acuerdos colectivos formaliza la protección de los derechos de la sindicalización y la negociación colectiva, la efectividad práctica de estos derechos dependerá de la necesidad de revisión y ajustes en las regulaciones internas, así como del fortalecimiento de la supervisión, seguimiento y la aplicación, y los mecanismos de diálogo entre el Estado, las autoridades universitarias y los sindicatos. La coordinación entre estos actores es imprescindible para asegurar que los derechos reconocidos internacional y nacionalmente se traduzcan en mejoras concretas y sostenibles en las condiciones laborales.

Referencias

Acuerdo Ministerial No. MRL-2012-0076 sobre techos de negociación para contratos colectivos de trabajo, contratos individuales de trabajo y actas transaccionales (2012). Ministerio de Relaciones Laborales de la República de Ecuador. <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/>

Acuerdo No. MRL-2012-0164 - Sustituir la normativa técnica que regula el procedimiento para la calificación de obreras y obreros, servidoras y servidores del Sector Público. (2012). Ministerio de Relaciones Laborales de la República de Ecuador. Suplemento del Registro Oficial Nro. 801 de 02 de octubre de 2012. <http://www.educacion.gob.ec/>

Acuerdo Ministerial No. MRL-2014-0161 sobre techos de negociación para contratos colectivos de trabajo, contratos individuales de trabajo y actas transaccionales. (2014). Ministerio de Relaciones Laborales de la República de Ecuador. <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/>

Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054 sobre techos de negociación para contratos colectivos de trabajo, contratos individuales de trabajo y actas transaccionales (2015). Ministerio de Relaciones Laborales de la República de Ecuador. <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/>

Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0094. Reforma del Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0054. (2015). Ministerio del Trabajo de la República de Ecuador. Suplemento del Registro Oficial Nro. 492 de 04 de mayo de 2015. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/03/Acuerdo-Ministerial-0054-Techos-de-negociaci%C3%B3n-contratos-colectivos.pdf>

Acuerdo Ministerial MDT-2022-073. Reformar la norma técnica para la contratación de consejeros de gobierno, gestores de gobierno y asesores en las instituciones del estado y sus reformas. (2022). Ministerio del Trabajo de la República de Ecuador. Registro Oficial Nro. 88 de 20 de mayo de 2022. <https://newsite.cite.com.ec/download/acuerdo-ministerial-mdt-2022-073/>

Aguillón, I., Wesley, R., y Bautista, C. (2022). De la rotación del personal, al mobbing laboral y la pérdida de derechos laborales violatorio de derechos humanos desde el home office en profesores universitarios en tiempos de pandemia del sars-cov-2. Xihmai, 17(34), 69–112. <https://revistas.lasallep.edu.mx/index.php/xihmai/article/view/559>

Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP. Ley 0 Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010 Última modificación: 09-dic.-2020. https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf

Bernardoni, M. (2003). La Contratación Colectiva de Trabajo Dificultades y expectativas. Gaceta Laboral, 9(1), 41-63. <https://www.redalyc.org/pdf/336/33609102.pdf>

Cabello, J. (2025). La negociación colectiva en el sector público: evolución, involución e innovación. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 13(1). https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1574

Campoverde, A. (2019). Análisis constitucional de la contratación colectiva en el sector público. [Tesis de Maestría, Universidad de Especialidades Espíritu Santos]. <http://201.159.223.2/handle/123456789/3101>

Campoverde, S. (2022). Impacto causado en los derechos laborales del trabajador ecuatoriano, por la pandemia Covid-19. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 5(2), 150-158. <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778114018.pdf>

Convention 098 of the International Labor Organization on the bargaining rights of workers at the
Technical University of Manabí, Ecuador

Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa del Ecuador. (1978). Congreso Nacional. Comisión de Legislación y Codificación. Ecuador. Registro Oficial No. 574 de 26 de abril de 1978.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Asamblea Constituyente del Ecuador. Quito: Tribunal Constitucional del Ecuador. Registro oficial Nro. 449, 79-93.
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

C087 - Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. (1948). Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Adopción: San Francisco, 31ª reunión CIT (09 julio 1948). (Entrada en vigor: 04 julio 1950). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO

C098 - Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. (1949). Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949). (Entrada en vigor: 18 julio 1951). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO

C100 - Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. (1951). Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951). (Entrada en vigor: 23 mayo 1953). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO

Decreto Ejecutivo 1701. (2009). Criterios para la Contratación Colectiva en el Sector Público, Ecuador. Registro Oficial No. 592, de 18 de mayo de 2009.

Decreto Ejecutivo 225. (2010). Reformas al Decreto Ejecutivo 1701, Ecuador. Registro Oficial No. 123, de 4 de febrero de 2010.

Domínguez, M. (2019). Representación colectiva y negociación de derechos de trabajadores en plataformas. *Revista latinoamericana de derecho social*, (29), 63-85. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n29/2448-7899-rlds-29-63.pdf>

Escandón, M. (2018). Los Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y su Aplicación en el Ecuador. [Trabajo de grado, Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/8556>

Flores, K., y González, R. (2020). Ética sindical en la negociación de contrato colectivo de construcción de obras públicas. *Caso Ducolsa. CIID Journal* 1(1), 01-14. https://www.researchgate.net/publication/342371554_Etica_sindical_en_la_negociacion_de_contrato_colectivo_de_construccion_de_obras_publicas_Caso_Ducolsa

Gallego, F. (2024). La evolución de la eficacia del cumplimiento de las cláusulas de derechos laborales en los nuevos tratados de libre comercio de la Unión Europea. *Revista Española De Derecho Europeo*, (89), 93-145. https://doi.org/10.37417/REDE/num89_2024_2135

Gamonal, C. y Arellano, O. (2018). Negociación colectiva, autonomía y abstención legislativa. *Ius et Praxis*, 24(3), 173-208. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122018000300173

Garcés, O. (2022). La irrenunciabilidad de los derechos laborales en mediación. Una mirada desde la universidad ecuatoriana. *Conrado*, 18(87), 151-158. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000400151&script=sci_arttext

Gaspar, M., Alvarado, H., y Díaz, I. (2020). La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 383-389. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400383&script=sci_arttext

Hammond, F. (2021). La regulación de la profesión académica mediada por la negociación colectiva, desafíos emergentes ante un cambio de paradigma. *Revista de Educación*, 12(24/2), 183-202. <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/3560/>

Lescano, D. (2022). La tutela judicial efectiva y el derecho a la defensa respecto a las resoluciones de archivo emitidas por un tribunal de arbitraje y conciliación. Análisis de la sentencia no. 1943-12-ep/19 de la Corte Constitucional del Ecuador. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica Indoamérica]. <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/2719/1/LESCANO%20LEON%20DARWIN%20PATRICI%20O.pdf>

Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público. (2003). Congreso Nacional. Comisión de Legislación y Codificación. Ecuador. Codificación No. 2003-17. Registro Oficial No. 261 de 28 de enero de 2004. https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=67897&cs=1ooGRl4liI8oyC6lfxn4qALlQOX9stMfucIfvZFyR7a8yUZlfffSe7a9Phf3OEoL2FcBaEXO%20OI0oil5Ydy0oBDw

Ley Orgánica de Servicio Público (2010). Asamblea Nacional del Ecuador (2010). Quito, Pichincha, Ecuador. <https://www.trabajo.gob.ec/ley-organica-del-servicio-publico-losep/>

López, I. (2021). Normativa para mediación educativa de los conflictos de la comunidad universitaria. [Trabajo de grado, Universidad Metropolitana]. <https://repositorio.umet.edu.ec/handle/67000/582>

Martínez, L., Álvarez, L., Hoyos, A., y Sánchez, J. (2023). El modelo de Harvard. Propuesta de negociación entre la universidad pública y sus sindicatos. *Teuken Bidikay - Revista Latinoamericana De Investigación En Organizaciones, Ambiente Y Sociedad*, 13(20). <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/view/2214>

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2025). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-082 [Documento oficial]. Quito, Ecuador: Ministerio del Trabajo. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/07/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2025-082.pdf>

Molina, O. (2024). Diálogo social y negociación colectiva en un clima de alta inflación: una panorámica de la UE-27. *Anuario IET De Trabajo Y Relaciones Laborales*, 9, 73-84. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.114>

Organización Internacional del Trabajo. (2018). La libertad sindical: Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical.

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Informe sobre el dialogo social 2022. La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente. Ginebra: OIT: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_857318.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2024). Finanzas solidarias. Informe anual 2023. <https://www.ilo.org/es/publications/informe-anual-2023>

Otero, G. (2024). Evolución de los Derechos Laborales y Sindicales en Ecuador 2008-2023. (1.^a ed.). Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador y Centro de Investigación y Defensa del Derecho al Trabajo. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/21175.pdf>

Pachano, S., Mejía, A. A., Fontaine, G., Fuentes, J. L., Ayala, M. E., Freidenberg, F., ... y De la Torre, E. C. (2020). Antología de la democracia ecuatoriana: 1979-2020.

Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. CIENCIA ergo-sum: revista científica multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México, 23(2), 121-133. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/47106>

Proaño, M. (2019). Estudio del sindicato como una garantía de los derechos laborales colectivos en Ecuador. HOLOPRAXIS. Revista De Ciencia, Tecnología E Innovación, 3(1), 015-030. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/holopraxis/article/view/3087>

Procuraduría General del Estado. (2021). Manual de defensa jurídica del Estado. http://www.pge.gob.ec/images/micrositios/LIBRO_FINAL_PRINT_AFUERA-20211130.pdf

Quichimbo, C., Muñoz, S. y Ocampo, A. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. Universidad y Sociedad, 11(4), 106-117.

Richter, J. (2007). Apuntes sobre el derecho a la negociación colectiva transnacional en la Unión Europea. Gaceta Laboral, 13(2), 176-201. https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-85972007000200002&script=sci_abstract

Universidad Técnica de Manabí. (2024). Tercer contrato colectivo de trabajo celebrado entre la Universidad Técnica de Manabí y el Comité Central Único de Trabajadores Obreros de la Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Ecuador.

Velastegui, M. (2022). El derecho a la libertad sindical de los trabajadores en el Código del Trabajo Ecuatoriano. [Tesis de Grado, Central del Ecuador]. <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/d6a38e28-9e9e-4bc7-8d1d-de39e0a45eca/content>