

**Las cláusulas de exclusión en la contratación colectiva en la legislación y jurisprudencia ecuatoriana /  
Exclusion clauses in collective bargaining in Ecuadorian legislation and jurisprudence**

Fernando Teodoro González Calle, <https://orcid.org/0009-0007-3989-8179>, [fernando.gonzalez@ucuenca.edu.ec](mailto:fernando.gonzalez@ucuenca.edu.ec)

Doctor en Jurisprudencia y Abogado. Master en Derecho Empresarial. Especialista en Derecho Constitucional.  
Profesor Titular de Derecho del Trabajo. Universidad de Cuenca, Ecuador.

**Resumen**

Esta investigación sistematiza las causas de exclusión de los contratos colectivos en el contexto jurídico ecuatoriano, partiendo de que no se encuentran taxativamente establecidas como tales en el ordenamiento vigente. Se realizó un estudio de tipo cualitativo, hermenéutico y a través de los métodos inductivo-deductivo y exegético del Derecho para identificar los escenarios de normas jurídicas aplicables al tema. Se concluyó, en esencia, que son causas de exclusión de la contratación colectiva la incompatibilidad del régimen laboral, la falta de justificación de la capacidad asociativa, la disolución de la asociación de trabajadores sin solución de continuidad, el cambio de régimen laboral y la terminación de la relación laboral del trabajador; *contrario sensu*, se demostró que la falta de afiliación sindical no constituye una causa de exclusión en el Ecuador, que la temporalidad de la relación laboral puede ser una causa de exclusión válida si así se acuerda en la negociación del contrato y que los trabajadores pueden ser excluibles en correspondencia con la naturaleza de sus funciones.

**Palabras clave:** Contrato colectivo, causa de exclusión, régimen laboral.

**Abstract**

This research systematizes the grounds for exclusion from collective bargaining agreements in the Ecuadorian legal context, assuming that they are not expressly established as such in the current legal system. A qualitative, hermeneutic study was conducted using inductive-deductive and exegetic methods of law to identify the legal norms applicable to the issue. The conclusion was, in essence, that the grounds for exclusion from collective bargaining agreements are incompatibility with the labor regime, lack of justification of the association's capacity, dissolution of the workers' association without a solution of continuity, change of labor regime, and termination of the employee's employment relationship. Contrarily, it was demonstrated that the lack of union membership does not constitute a cause for exclusion in Ecuador, that the temporary nature of the employment relationship can be a valid cause for exclusion if so agreed upon during contract negotiations, and that workers can be excluded based on the nature of their duties.

**Key words:** Collective bargaining agreement, grounds for exclusion, labor regime.



## INTRODUCCIÓN

Desde sus orígenes, el contrato colectivo de trabajo tuvo como fin garantizar una mayor justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores. Ello se debe a que los trabajadores se asocian y construyen un discurso común con mayor fuerza moral frente al empleador, lo que les permite negociar las condiciones de trabajo, los beneficios asociados a la remuneración, las prestaciones adicionales, entre otros aspectos que sería más difícil para un trabajador aislado (Camiro, 1924). Cerón Reyes (2021) añade que el carácter escrito de este documento lo dotó de una formalidad condicionada superior a cualquier contrato de trabajo individual, pues estos últimos pueden ser incluso verbales o meramente consensuales.

El artículo 220 del Código del Trabajo (en adelante, CT), Codificación No. 2005-017, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 167, de 16 de diciembre de 2005, define el contrato colectivo de trabajo así:

**Art. 220.- Contrato colectivo.-** Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados.

No obstante, los beneficios derivados del contrato colectivo de trabajo fueron creados para los empleados en mayor desventaja y siempre que su posición frente al empleador no fuese representativa de este. Las normas de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) determinan que el derecho a la contratación colectiva debe ser reconocido tanto al sector público como al privado, con las limitaciones de las leyes internas, aunque de plano estarían excluidos los trabajadores de la policía y las fuerzas armadas (OIT, 2016).

El artículo 326 numeral 13 de la Constitución de la República del Ecuador (en adelante, CRE), publicada en el Registro Oficial No. 449, de 20 de octubre de 2008, establece una regla general sobre la contratación colectiva, al decir que: "Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley". Luego, es el legislador quien determina, bajo el principio de libre configuración, cuáles se consideran excepciones a la contratación colectiva.

## Problemática

Las causas de exclusión en la contratación colectiva son aquellas situaciones jurídicas o condiciones que impiden a ciertos trabajadores o empleadores participar en la negociación colectiva o beneficiarse de un convenio colectivo de trabajo. Dichas causas varían según las normas de cada país y están sujetas al *numerus apertus*, es decir, no hay una lista taxativa de ellas, de modo que corresponde a los operadores jurídicos su alegación y establecimiento;

por ello, es posible encontrarlas tras una búsqueda detallada en las leyes (Código del Trabajo, sobre todo) y la jurisprudencia obligatoria de la Corte Nacional de Justicia.

Las causas de exclusión suelen ser de dos formas: por admisión o por separación. Las primeras impiden que una persona o un grupo de ellas pueda formar parte de la contratación colectiva desde el inicio; por el contrario, las segundas se dan luego de haberse incorporado al contrato colectivo, pero cuando sobrevienen situaciones excluyentes, según se puede entender de Neves Mujica (2020). Sin embargo, una indebida exclusión de personas trabajadoras podría atentar contra los principios constitucionales, especialmente contra el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación (Díaz Rojas, *et. al*, 2024) establecida en el artículo 66 numeral 4 de la CRE. En la tabla I se pueden identificar las causas de exclusión identificadas.

Por tal motivo, resulta esencial establecer cuáles son las causas de exclusión admisibles dentro de la contratación colectiva en el contexto ecuatoriano, con sus fundamentos jurídicos específicos. Si se cometen errores, la exclusión indebida genera tensiones entre empleadores y trabajadores, dificultando la negociación colectiva y aumentando el riesgo de huelgas o litigio. Por el contrario, la falta de inclusión en la contratación colectiva puede limitar el desarrollo económico de los trabajadores, afectando su capacidad para negociar salarios y condiciones laborales adicionales derivadas del empleo.

**Tabla 1. Causas de Exclusión Identificadas**

<b>Causa de Exclusión</b>	<b>Tipo (Admisión/Separación)</b>	<b>Fundamento Jurídico/Doctrinal</b>	<b>Observaciones clave</b>
<b>Incompatibilidad del régimen laboral</b>	Admisión	Constitución (Art. 229), LOSEP, CT	Aplica a servidores públicos bajo LOSEP, no a obreros del sector público
<b>Falta de justificación de capacidad asociativa</b>	Admisión	CT, Jurisprudencia	Asociaciones no válidas no pueden negociar colectivamente
<b>Disolución de la asociación de trabajadores</b>	Separación	CT, Jurisprudencia	Si la asociación se disuelve, cesa la cobertura del contrato colectivo
<b>Cambio de régimen laboral</b>	Separación	CT, Jurisprudencia	Ej. paso de obrero a servidor público
<b>Terminación de la relación laboral</b>	Separación	CT, Jurisprudencia	Al finalizar la relación, cesan los beneficios del contrato colectivo
<b>Temporalidad de la relación laboral (si acordado)</b>	Admisión	Contrato colectivo específico	Solo si se pacta expresamente en el contrato colectivo
<b>Naturaleza de las funciones</b>	Admisión	Contrato colectivo, jurisprudencia	Ej. cargos de confianza, dirección, representación
<b>Falta de afiliación sindical</b>	No aplica	Jurisprudencia, OIT	No es causa válida de exclusión en Ecuador

Fuente. Elaboración propia



## Contextualización

La validez del contrato colectivo de trabajo, como negocio jurídico, descansa de modo general en el artículo 1561 del Código Civil (Codificación No. 2005-010 y, en adelante, CC), publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 46, de 24 de junio de 2005, que eleva a la categoría de norma el principio general del derecho *pacta sunt servanda*, que a su vez le da a los contratos la fuerza de ley entre las partes que intervienen. Esa libertad configurativa es la base de la relativa variabilidad de los contratos colectivos, pero está limitada por las reglas del CT como norma especial.

En el contexto ecuatoriano, los contratos colectivos enfrentan desafíos significativos, como la exclusión de ciertos grupos de trabajadores y la falta de claridad en las normativas aplicables. Estos problemas no solo afectan la cohesión social y la estabilidad laboral, sino que también limitan el desarrollo económico y la protección de los derechos fundamentales. Esta investigación aborda directamente estas problemáticas, proponiendo soluciones basadas en un análisis riguroso y fundamentado que contribuye al avance del conocimiento en la materia y se impacta de manera tangible en la sociedad y el sistema laboral ecuatoriano, específicamente a partir de la identificación de las causas de exclusión de la contratación laboral que pueden ser legítimas, válidas y razonables.

## Objetivo general

Sistematizar las causas de exclusión de los contratos colectivos en el contexto jurídico ecuatoriano.

## Objetivos específicos

1. Revisar el ordenamiento jurídico positivo que regula el contrato colectivo de trabajo en Ecuador a fin de establecer sus bases regulatorias.
2. Identificar doctrinal y jurídicamente los criterios generales de las causas de exclusión de la contratación colectiva.
3. Establecer el alcance concreto de las causas de exclusión de la contratación colectiva en Ecuador.

## Justificación

La importancia de establecer adecuadamente las causas de exclusión de la contratación colectiva en Ecuador radica también en evitar la exclusión indebida de ciertos trabajadores de estos, pues los errores al respecto pueden perpetuar las desigualdades estructurales y vulnerar derechos fundamentales, como el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación establecidos en la CRE. De manera indirecta, este estudio busca identificar y abordar estas exclusiones, contribuyendo a la construcción de un sistema laboral más equitativo e inclusivo.

Esta investigación sistematiza y analiza las causas de exclusión desde una perspectiva doctrinal y jurídica, llenando vacíos existentes y proporcionando un marco teórico robusto para futuras investigaciones. Al abordar temas como la igualdad, la discriminación y los derechos laborales, conecta interdisciplinariamente el derecho laboral con principios constitucionales y derechos humanos, enriqueciendo el análisis académico y fomentando un enfoque integral. Así mismo, la revisión de la jurisprudencia y el ordenamiento jurídico positivo permitirá identificar patrones y criterios que puedan ser utilizados como referencia en casos futuros, fortaleciendo la práctica jurídica en Ecuador. La sistematización de las causas de exclusión a través de este estudio permitirá a los actores laborales (trabajadores, empleadores y sindicatos) comprender mejor sus derechos y obligaciones, fortaleciendo el proceso de negociación colectiva a través de la promoción de acuerdos más justos y equilibrados.

## METODOLOGÍA

El presente estudio es de tipo cualitativo hermenéutico, pues descansa en el análisis e interpretación esencial de documentos de corte jurídico – específicamente – para comprender cuáles son sus significados relevantes, cómo reflejan la realidad social y cuál fue el propósito del legislador al establecer las normas; es decir, que se trata de un proceso circular que explora la comprensión integral de los objetos de estudio desde las partes al todo y viceversa, de modo que también se conecta con el método inductivo-deductivo. De esta manera se pudo realizar una selección adecuada de los documentos relativos al problema identificado para establecer los criterios convergentes y divergentes a evaluar. En la tabla uno se puede observar el Diseño metodológico de la investigación.

Cabe destacar también el uso del método exegético en Derecho, pues el trabajo enfoca la interpretación de normas jurídicas basadas en el texto legal a través de una interpretación de orden literal y sistemática, buscando su más claro sentido para evitar interpretaciones que sean capaces de distorsionar el sentido original. En particular, se identificaron las normas jurídicas vigentes en el Ecuador a través de las leyes o reglamentos de la materia y la jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia sobre el tema. La búsqueda de los documentos jurídicos expuestos se realizó en las bases de datos del Registro Oficial y de la Corte Nacional de Justicia.

Los criterios de selección fueron: (a) normas jurídicas relativas al contrato colectivo de trabajo; (b) normas jurídicas nacionales vigentes hasta el mes de abril de 2025; (c) normas jurídicas publicadas en las bases de datos del Registro Oficial y de la Corte Nacional de Justicia. Los criterios de exclusión fueron, por el contrario: (a) normas jurídicas que no se ajusten al contenido definido sobre contratación colectiva laboral y (b) normas jurídicas del *soft law* o que no sean de aplicación obligatoria en el Ecuador.

No obstante, cabe destacar que se recurrió de manera complementaria a la doctrina y los estudios sobre el tema de la contratación colectiva para sustentar algunas ideas, además de la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador en casos puntuales sobre el tema a fin de ilustrar con mayor claridad la interpretación dada. Se realizó una búsqueda bibliográfica en la base de datos de Google Scholar utilizando los términos ‘contrato colectivo’,

'causas de exclusión' y 'Ecuador' como palabras clave, unidos por el booleano 'y'. Como complemento, se revisó el Sistema Automatizado de la Corte Constitucional del Ecuador (SAAC) para identificar sentencias de dicho órgano.

La información se recopiló con apoyo de Mendeley, un *software* libre instalado como aplicación en el computador para gestionar y compartir referencias bibliográficas y documentos de investigación, administrar y citar los artículos y documentos empleados en el estudio.

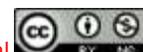
**Tabla 2. Diseño metodológico de la investigación**

<b>Elemento</b>	<b>Descripción</b>
<b>Tipo de estudio</b>	Cualitativo, hermenéutico
<b>Enfoque</b>	Interpretativo, jurídico-doctrinal
<b>Métodos empleados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hermenéutico</li> <li>- Inductivo-deductivo</li> <li>- Exegético (análisis literal y sistemático de normas)</li> <li>- Normativa nacional vigente (Constitución, Código del Trabajo, LOSEP, Mandatos, Decretos)</li> </ul>
<b>Fuentes de información</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia y Corte Constitucional</li> <li>- Doctrina especializada</li> <li>- Estudios académicos y artículos científicos</li> </ul>
<b>Criterios de inclusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Normas jurídicas relativas al contrato colectivo de trabajo</li> <li>- Normas nacionales vigentes hasta abril de 2025</li> <li>- Documentos publicados en el Registro Oficial y la Corte Nacional de Justicia</li> </ul>
<b>Criterios de exclusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Normas no relacionadas con la contratación colectiva laboral</li> <li>- Normas de soft law o no obligatorias en Ecuador</li> </ul>
<b>Procedimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión y selección de documentos jurídicos y doctrinales</li> <li>- Búsqueda en bases de datos oficiales (Registro Oficial, Corte Nacional de Justicia, SAAC)</li> <li>- Búsqueda bibliográfica en Google Scholar con palabras clave: "contrato colectivo", "causas de exclusión", "Ecuador"</li> <li>- Gestión de referencias con Mendeley</li> </ul>
<b>Análisis de datos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interpretación y sistematización de normas y sentencias</li> <li>- Identificación de criterios convergentes y divergentes</li> <li>- Sistematización en tablas y esquemas comparativos</li> </ul>

Fuente. Elaboración propia

## **DESARROLLO Y DISCUSIÓN**

De la Cueva (1979) señala que la existencia de las causas de exclusión está relacionada con la evolución del contrato colectivo de trabajo. Dichas causas tienen dos denominaciones generales: "... cláusula de exclusión por ingreso, al pacto que cierra a los trabajadores libres, el acceso a la empresa; y, cláusula de exclusión por separación, la que obliga al patrón a separar al obrero que dimita o sea expulsado del sindicato" (pág. 368). Además, las causas de exclusión de los contratos colectivos pueden analizarse en consonancia con su naturaleza y las distintas posibilidades que se pueden presentar.



## (1) Incompatibilidad del régimen laboral

Una de las principales causas de exclusión por admisión parte de la diferencia entre los servidores públicos y los obreros. El régimen laboral del servicio público se rige principalmente por una ley especial – la LOSEP –, mientras que para el resto de los trabajadores prevalecen las normas del CT. La distinción se concreta en el artículo 229 de la CRE cuando expresa en su inciso tercero que: “Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo” (Asamblea Constituyente, 2008) y además se supedita en el mismo artículo el régimen legal específico de los servidores públicos.

El origen de la disparidad se sugirió desde el Mandato Constituyente No. 2 (Asamblea Constituyente, 2008), cuyas interpretaciones posteriores fortalecieron esta idea. El Decreto Ejecutivo No. 1701, publicado en el Registro Oficial No. 592, de 18 de mayo de 2009, que estableció precisiones generales de la contratación colectiva, definió que su alcance era para las obreras y los obreros del sector público, excluyendo a “... los servidores públicos que cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales y que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro de las entidades antes señaladas” (Presidente Constitucional de la República, 2009), tal como consta en su artículo 1.1. inciso segundo. Esta misma previsión se reiteró en el artículo 1 del Decreto Ejecutivo No. 225, publicado en el Registro Oficial No. 123, de 4 de febrero de 2010.

La Corte Constitucional del Ecuador ya ha advertido que esta exclusión no contraviene el derecho a la igualdad y no discriminación consagrado en el artículo 66 numeral 4 de la CRE, pues los regímenes laborales de servidores públicos y obreros tienen características y derechos distintos y no cumplen con el parámetro de la comparabilidad. Por ejemplo, el trámite para resolución de controversias es completamente distinto entre todos ellos, ya que los conflictos colectivos se someten a tribunales de conciliación y arbitraje (artículo 326 numeral 12 de la CRE), en el caso de los obreros es el juez de trabajo (artículo 238 del Código Orgánico de la Función Judicial) y en cuanto a los servidores públicos, el tribunal distrital de lo contencioso administrativo (artículos 46 y 90 de la LOSEP). La diferencia fundamental está en la naturaleza de sus actividades (Sentencia No. 23-17-IN/20, 2020).

No obstante, esta distinción es un poco más problemática en cuanto a los servidores públicos y obreros de las empresas públicas, por cuanto dentro de estas conviven regímenes laborales diversos. En principio, el artículo 326 numeral 16 de la CRE señala:

**16.** En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo (Asamblea Constituyente, 2008).

De la precitada norma se desprende la diferencia entre los obreros y servidores públicos de las empresas públicas en el Ecuador. La separación se afianza en el artículo 26 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 48, de 16 de octubre de 2009, establece que:

Art. 26.- CONTRATO COLECTIVO.- En las empresas públicas o en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos están excluidos de la contratación colectiva el talento humano que no tenga la calidad de obreros en los términos señalados en esta Ley, es decir, los Servidores Públicos de Libre Designación y Remoción, en general quienes ocupen cargos ejecutivos, de dirección, representación, gerencia, asesoría, de confianza, apoderados generales, consultores y los Servidores Públicos de Carrera.

Las cláusulas de los contratos colectivos que fuesen contrarias a las disposiciones contenidas en esta Ley o en las limitaciones contenidas en el Mandato Constituyente No. 8 expedido el 30 de abril de 2008, serán declaradas nulas y no obligarán a la empresa...

En materia de contratación colectiva, como se apuntó al inicio, el artículo 326 numeral 13 de la CRE ha previsto que el principio de libre configuración legislativa sea el que sustente la regulación en cada caso. Incluso, el artículo 6 del Convenio No. 98 de la OIT es claro en que el régimen de la administración pública queda excluido de la contratación colectiva. De ahí que la Corte Constitucional del Ecuador ha determinado de manera clara que:

**49.** En consecuencia, al existir diferencias entre obreros públicos y servidores públicos en las empresas públicas, con su distinto régimen y, al estar la contratación pública destinada solamente a los obreros, la prohibición del artículo 26 de la LOEP está dentro del margen de discrecionalidad del legislador y, por lo tanto, tampoco establece una distinción injustificada o arbitraria (Sentencia No. 68-20-IN/24, 2024).

El Acuerdo Ministerial No. MDT-2024-080, de 11 de junio de 2024, del Ministerio del Trabajo fijó el límite del amparo de los contratos colectivos a modo de resumen, en el artículo 11, que consiste en una verdadera causa de exclusión acorde al resto del ordenamiento:

**Artículo 11. Del límite del amparo de los contratos colectivos.** Los contratos colectivos, no amparan a los representantes, mandatarios, ni a los funcionarios o dignatarios de nivel jerárquico superior (NJS) de las Instituciones y Entidades del Estado, Gobiernos Autónomos Descentralizados, Empresas Públicas (EP); ni a los servidores públicos sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y a la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP). Acorde a esto y a la norma legal vigente el amparo de los contratos colectivos solo aplicará para el personal sujeto a Código de Trabajo.

Cabe añadir que el artículo 247 del CT y su innumerado siguiente señalan el límite del amparo de los contratos colectivos.

## (2) Afiliación sindical

Otra de las cláusulas tradicionales de exclusión del contrato colectivo es la afiliación sindical como requisito necesario para la admisión como trabajador por parte del empleador, lo que implica una fortaleza frente a este último por parte del sindicato y, a su vez, los lazos de fidelidad que se crean entre las partes (Lóyzaga de la Cueva, 2018). Sin embargo, en Ecuador esta cláusula no sería posible por cuanto a tenor del artículo 220 inciso segundo

del CT se prevé que “el contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados” (Comisión de Legislación y Codificación del Congreso Nacional, 2005).

También una de las cláusulas de exclusión de los beneficios del contrato colectivo de trabajo puede ser la separación del trabajo a quienes renuncien o se expulsen del sindicato contratante, situación que puede generar un mal uso de esta potestad (Lóyzaga de la Cueva, 2018). Aunque esta causa de exclusión sería de las denominadas “por separación”, tampoco es pertinente en Ecuador por la misma regla establecida en el artículo 220 inciso segundo del CT citada en el párrafo *ut supra*.

### **(3) No justificación de la capacidad asociativa**

El mentado artículo 220 del CT condiciona el pacto colectivo a una asociación de los trabajadores de una entidad o empresa, de modo que no puede concertarse entre el empleador o entre más de un empleador o asociaciones de estos con trabajadores aleatorios o un grupo de estos creado de manera contingente o informal. El artículo 221 *ibídem* señala que, en el sector privado, el contrato colectivo se celebra con el comité de empresa y, de no existir este, con la asociación de mayores trabajadores afiliados que debe aglutinar más del 50% del total; en el sector público o en el sector privado donde exista una finalidad social o pública, se orienta la creación de un comité central único de más del 50% de los trabajadores.

El comité de empresa se puede constituir en cualquier centro laboral que tenga al menos 30 trabajadores; no obstante, de manera general, se requiere este número mínimo en cualquier centro y que, además, ello represente como mínimo un número superior al 50% de trabajadores, según artículo 452 del CT. El comité de empresa respalda a todos los trabajadores de esta, aun cuando no han participado de la asamblea constitutiva o no lo hagan las subsiguientes. Hecho ello, es un requisito para presentar el proyecto de contrato colectivo de trabajo la justificación de la capacidad para contratar, que se establece con los estatutos del comité o asociación que se haya creado y del nombramiento legalmente conferido resultante de ellos, conforme orienta el artículo 222 del CT.

Entonces, la falta de justificación de la capacidad asociativa de los trabajadores es una causa de exclusión por admisión del contrato colectivo de trabajo, que se extiende inclusive a su posible nulidad. Ahora bien, conforme al artículo 1698 del CC, no puede pretenderse que se trata de un supuesto de nulidad absoluta porque no hay incapacidad absoluta conforme al CT, ya que es un requisito subsanable en cualquier momento por la constitución del comité de la empresa o de una asociación mayoritaria que representa los intereses de los trabajadores; luego, en todo caso, de faltar la capacidad asociativa se podría pedir la rescisión del contrato y, sobre todo, ratificar el contrato de manera expresa, como autorizan los artículos 1710 y 1711 del CC.

### **(4) Funciones de confianza**



En la legislación comparada, específicamente en la Ley Federal del Trabajo de México, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970, se encuentra un ejemplo singular de trabajadores que, por desempeñar funciones de confianza en la empresa, no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores (artículo 183), no pueden intervenir en la resolución de conflictos derivados del contrato colectivo del trabajo ni su revisión (*ídem*) y pueden ser excluidos de las condiciones de trabajo del contrato colectivo por disposición de este (artículo 184). Es importante notar que, conforme a dicha Ley, la condición de trabajador de confianza deriva de la naturaleza de las funciones asignadas más allá de la denominación que se le dé al puesto laboral, entre las que se encuentran "... dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento" (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 1970, art. 9).

Garrido Palacios (2023) alerta que existe una tendencia a la exclusión de personas del contrato colectivo de trabajo en atención a que gozan de condiciones superiores a la de quienes se adscriben comúnmente a dicho contrato. Una sentencia del Juzgado de lo Social No. 19 de Barcelona, dictada el 16 de febrero de 2015, analizada por dicho autor, resolvió una demanda relacionada con la exclusión de un grupo de directivos y técnicos de una empresa que gozaba de un reglamento de beneficios sociales y concluyó que "... la exclusión es factible siempre que obedezca a criterios objetivos y no discriminatorios y no comporte una minoración de derechos en relación con la generalidad de la plantilla" (pág. 148), por lo cual consideró que la cláusula no afectaba a los directivos y técnicos de alta dirección o consejería directa de los directivos, pero sí al resto de trabajadores porque les conculcaba sus derechos; esta cuestión fue ratificada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de Justicia de Catalunya.

Como se puede apreciar, en el derecho comparado existen ejemplos que tornan lícitas las causas de exclusión por razón de las funciones que ocupan los trabajadores en la empresa, en especial cuando estas son de dirección o representación. Esta situación tampoco es ajena en la jurisprudencia ecuatoriana, debido a que es frecuente en la práctica que el régimen interno de una empresa reconozca a trabajadores que personifican al empleador o tienen funciones de mando o dirección relevantes para la organización. Por ejemplo, la Resolución No. 201-96 dictada por la Segunda Sala de lo Laboral y Social de la ex Corte Suprema de Justicia el 26 de marzo de 1997 y publicada en el Registro Oficial No. 85, de 12 de junio de 1997 señaló que:

... en varias sentencias la Corte Suprema ha reconocido fuerza imperativa a las cláusulas de excepción fundadas en el desempeño de tareas de confianza y dirección, cuando la cláusula contractual, enumerando uno a uno los cargos; determina quienes, por ser representantes del empleador en el régimen interno, no se atiende comprendidos entre los trabajadores amparados por la contratación colectiva, sin que por consiguiente sea posible extender indebidamente el alcance de la exclusión (pág. 14).

La postura anterior se ratificó por la Resolución No. 244-2005 dictada por la Segunda Sala de lo Laboral y Social de la ex Corte Suprema de Justicia el 11 de diciembre de 2006 y publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 324, de 25 de abril de 2008.

No obstante, hay que discernir las situaciones diversas a las que se contrae el artículo 58 del CT, que define las funciones de confianza como las de dirección y las de "... los agentes viajeros, de seguros, de comercio como vendedores y compradores, siempre que no estén sujetos a horario fijo; y el de los guardianes o porteros residentes".

En cuanto a las funciones de dirección, que son las que confieren la representación del empleador, la prohibición de participar en calidad de trabajador con capacidad para integrar el comité de la empresa parece lógica, porque no es posible estar a la vez en dos posiciones jurídicas que, por su naturaleza, son antagónicas. De hecho, el autocontrato en materia laboral no está permitido porque contradice los principios fundamentales de esta rama del Derecho. Además, el artículo 36 del CT añade: "son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aun sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común"; de ahí que estos tampoco podrían participar en calidad de trabajadores a los efectos de suscribir el contrato colectivo porque, incluso, el propio artículo citado indica que estos son solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador.

Es importante no confundir el verdadero sentido del artículo 220 del CT cuando prevé que "el contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados". Dicha norma, tal como aparece redactada, se agregó a partir de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicada en el Registro Oficial Tercer Suplemento No. 483, de 20 de abril de 2015 y respondió al hecho de que existía una consolidada jurisprudencia para prohibir las cláusulas de exclusión basadas en la pertenencia a un sindicato, o no; sin embargo, a partir de la naturaleza de los debates que se realizaron antes de su aprobación, nunca se hizo en el sentido de prohibir exclusiones a causa de las funciones del trabajador.

En efecto, al revisar los debates en la Asamblea Nacional, no aparece referencia alguna a la prohibición general de las causas de exclusión dentro de la negociación colectiva. Incluso, en el segundo debate se especifica la necesidad de incluir el segundo inciso del artículo 220 del CT a partir de los fallos judiciales existentes. El numeral 6.1.15. del informe del segundo debate destaca la resolución de la ex Corte Suprema de Justicia de 8 de marzo de 1990, publicada en el Registro Oficial No. 412, de 6 de abril de 1990 que señala la frase idéntica que consta en la norma actual (Asamblea Nacional, 2015).

Ahora bien, no existe precepto alguno que permita excluir al resto de trabajadores de confianza descritos en el artículo 58 del CT para incorporarse al contrato colectivo o aparecer beneficiados por él, pues sería arbitrario excluir a los agentes viajeros, de seguros, de comercio, guardianes o porteros residentes de los beneficios de la negociación colectiva, ya que no son de los que representan al empleador propiamente ni tienen funciones directivas de relevancia empresarial. Es importante considerar que no toda exclusión del contrato colectivo de

trabajo implica *per se* una violación a la libertad sindical, sino solo si tal exclusión determina falta de equilibrio y arbitrariedad en el proceso de negociación colectiva, como plantea Benlloch Sanz (2015).

### **(5) Disolución de la asociación de trabajadores**

La disolución de la asociación de trabajadores parte del contrato colectivo de trabajo no invalida los efectos de este para los asociados hasta ese momento, quienes "... continuarán prestando sus servicios en las condiciones fijadas en dicho contrato", conforme el artículo 243 del CT. Sin embargo, esto excluye expresamente a todos los que se incorporen luego de dicha fecha por cuanto el artículo 250 inciso segundo del CT señala que el contrato colectivo termina por "... por disolución o extinción de la asociación contratante, cuando no se constituyese otra que tome a su cargo el contrato celebrado por la anterior".

### **(6) Régimen laboral temporal**

Otro de los aspectos relacionados con las funciones del trabajador que pueden generar dificultades comprensivas son los casos de aquellos que no forman parte de la plantilla estable del empleador, o sea, los que no tienen contratos por tiempo indefinido. Aparecen como tales los contratos eventuales, ocasionales, por obra cierta y por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, conforme se regulan en los artículos 16, 16.1. y 17 del CT.

En principio, se debe reconocer que no existe ninguna norma que obligue a incluir en el contrato colectivo a los trabajadores temporales, como tampoco a excluirlos, de modo que la casuística es relevante para definir. Los trabajadores temporales pueden formar parte del comité de empresa o de la asociación de trabajadores que negocie las condiciones del contrato colectivo, por lo cual es posible que también formen parte de los beneficiarios. No obstante, si la empresa no los incluye, no estaría cometiendo ninguna violación porque la naturaleza de la negociación colectiva busca el establecimiento de beneficios a largo plazo para los trabajadores y para los temporales estos podrían ser excesivos.

Existe jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia que ha reconocido que hay ciertos cargos que pueden ser excluidos de los beneficios de la contratación colectiva. En tal sentido, en la sentencia No. 870-2013-SL de 11 de noviembre de 2013, a las 09h50, dictada por la Sala de lo Laboral de la citada Corte dentro del expediente No. 0472-2008, razonó que una persona que ocupaba el cargo de Secretaria General con funciones de confianza de alto nivel jerárquico en la empresa fue excluida del contrato colectivo por ello y que no era ilícito dicho proceder. "No es menos cierto, que sin menoscabar, ni crear preceptos contrarios a la Constitución, los contratantes: empleadores y trabajadores, pueden excluir de los beneficios de tales contratos a ciertos funcionarios (...)" (págs. 6-7).

### **(7) Cambio de régimen laboral**

Si se ha establecido que el régimen laboral es una condición indispensable para que se tenga derecho a formar parte de la contratación colectiva, se entiende a su vez que cuando se pierde la condición de trabajador sujeto al CT para adquirir otra que implica una responsabilidad como servidor público u otro rol que haga incompatible su participación en ello, se configura la causa de exclusión por separación debida al cambio de régimen laboral. Esto también puede suceder a la inversa, es decir, que en el supuesto de que un servidor pierda su puesto y pase a ocupar otro en calidad de trabajador amparado por el CT, el beneficio de la contratación colectiva que se encuentre vigente puede aplicarse a él, esta vez por admisión ya que, según el artículo 23 del CT, “de existir contratos colectivos, los individuales no podrán realizarse sino en la forma y condiciones fijadas en aquellos”.

En la Sentencia No. 1788-24-EP/25 de la Corte Constitucional, dictada en el Caso No. 1788-24-EP se estableció que el cambio de régimen laboral de servidores de la empresa CNEL EP al régimen del CT los colocó en situación de exigir los beneficios derivados del contrato colectivo de la empresa, con lo cual se causó una afectación sustancial al patrimonio de esta y determinó inclusive la declaratoria de error inexcusable contra el juzgador actuante. Por tales razones, se dispuso regresar al régimen laboral inicial que, como ya se ha establecido, no puede incluirse como parte del contrato colectivo de trabajo.

#### **(8) Terminación de la relación laboral del trabajador**

Cuando la relación laboral del trabajador se termina por cualquier causa legal, cesan los efectos del contrato colectivo a futuro, mas no los beneficios derivados de este que se hubiesen pactado por razón del cese o que por ley correspondan (como los del artículo 233 del CT). Son causas legales las de: (1) disolución o extinción de la asociación contratante, cuando no se constituyese otra que tome a su cargo el contrato celebrado por la anterior; (2) acuerdo de las partes; (3) conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato; (4) muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, sin representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio; (5) caso fortuito o fuerza mayor que no permitan el trabajo; y (6) otras que se hallen previstas en el propio contrato colectivo, todo ello conforme determinan los artículos 250 y 169 del CT.

Hay que añadir que la sentencia de 13 de septiembre de 2013, a las 11h55, dictada por la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia en el Juicio No. 1181-2010 resolvió el problema jurídico sobre la validez de la retroactividad en los contratos colectivos de trabajo. La Sala razona, siguiendo a su propia jurisprudencia, que: “Las cláusulas de carácter retroactivo (...) en un contrato colectivo sólo pueden ser aplicables a quienes a la fecha de la celebración del convenio que las contiene, eran también trabajadores en la época anterior comprendida en el efecto retroactivo” (págs. 12-13), siendo esta última una condición *sine qua non* para que se acepte una excepción a la regla de la irretroactividad de las normas.

#### **CONCLUSIÓN**



Con independencia de la garantía constitucional y posterior desarrollo legal sobre la contratación colectiva en el Ecuador, existen dificultades exegéticas para establecer cuáles son los trabajadores que pueden estar excluidos de ello, sobre todo porque el tema se regula en base al principio de libre configuración legislativa y no hay una lista cerrada de causales al respecto, por lo que fue necesario realizar una interpretación literal y sistemática tanto de la Constitución de la República del Ecuador como del Código del Trabajo y las normas internacionales de la materia, con apoyo en la jurisprudencia obligatoria de la Corte Nacional de Justicia y las demás decisiones puntuales de la Corte Constitucional del Ecuador en conflictos sometidos a ella.

En síntesis, se consideran causas de exclusión de la contratación colectiva en Ecuador las siguientes: (a) la pertenencia a un régimen laboral distinto al del Código del Trabajo, por lo cual quedan excluidos *ipso jure* los servidores públicos sujetos a la Ley Orgánica del Servicio Público; (b) ser representantes y funcionarios con nivel directivo o administrativo de entidades del sector privado pero que cumplan con finalidades sociales o públicas, o que se financien con impuestos, tasas o subvenciones fiscales o municipales; (c) la falta de capacidad asociativa de los trabajadores al momento de concertar el contrato, aunque es subsanable posteriormente al ser una nulidad relativa; (d) la disolución de la asociación de trabajadores sin sustitución de esta o sin relación de continuidad posterior, aunque solo para los trabajadores que se incorporen luego de la fecha en que se produjo aquella; (e) el cambio de régimen laboral que modifique la sujeción al Código del Trabajo y (f) la terminación de la relación laboral, aunque no afecta los beneficios derivados de esta que se hubiesen pactado por razón del cese o que correspondan por ley.

En Ecuador, la falta de afiliación sindical o, inclusive, su renuncia posterior a ella, no se considera una causa de exclusión de la contratación colectiva, partiendo de la garantía de la libertad sindical y el alcance que se le da al contrato colectivo de trabajo a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación, sean o no sindicalizados, tal cual es el verdadero sentido del segundo inciso del artículo 220 del CT.

A partir de la normativa vigente, la jurisprudencia acumulada por la ex Corte Suprema de Justicia y un examen teleológico, es posible concluir que las personas que ejercen función de dirección o que de alguna manera son representantes de los empleadores, aun sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común, no deben incluirse por contradecir la bilateralidad de la relación laboral y su esencia jurídica innata. A partir de la naturaleza de los debates que se realizaron para la modificación del actual artículo 220 del Código del Trabajo, se discierne que nunca se hizo en el sentido de prohibir exclusiones a causa de las funciones del trabajador, sino solo a protegerles de la discriminación por razón de la filiación sindical.

No toda exclusión del contrato colectivo de trabajo debe considerarse una regresión o una renuncia de derechos laborales, por cuanto es necesario analizar si tal exclusión determina desequilibrio o arbitrariedad en el proceso de negociación colectiva. Bajo estos razonamientos, el resto de trabajadores de confianza que se regula en el artículo 58 del Código del Trabajo no deben ser excluidos por ningún motivo legal y, por el contrario, queda a discreción durante las negociaciones del contrato colectivo que se excluyan, o no, a trabajadores contratados bajo las

modalidades temporales como eventuales, ocasionales, por obra cierta y por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.

## REFERENCIAS

Álvarez Undurraga, G. (2002). *Metodología de la Investigación Jurídica*. Santiago: Universidad Central de Chile. Obtenido de [https://www.academia.edu/6310180/Metodologia\\_de\\_la\\_Investigacion\\_Juridica](https://www.academia.edu/6310180/Metodologia_de_la_Investigacion_Juridica)

Arévalo Vela, J. (2017). El derecho colectivo de trabajo. *Lex*(20), 395-415. Obtenido de DOI: <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v16i20.1449>

Asamblea Constituyente. (20 de octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. *Registro Oficial*(449).

Asamblea Constituyente. (24 de enero de 2008). *Mandato Constituyente No. 2*. Obtenido de Revista Judicial DLH: [https://www.flacsoandes.edu.ec/web/imagesFTP/10870.Mandato\\_Constituyente\\_2\\_Remuneracion\\_Maxima.pdf](https://www.flacsoandes.edu.ec/web/imagesFTP/10870.Mandato_Constituyente_2_Remuneracion_Maxima.pdf)

Asamblea Nacional. (61 de octubre de 2009). Ley Orgánica de Empresas Públicas. *Registro Oficial, Suplemento*(48).

Asamblea Nacional. (20 de abril de 2015). Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. *Registro Oficial, Tercer Suplemento*(483).

Asamblea Nacional. (2015). *Proyecto de Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Obtenido de Asamblea Nacional: <https://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/f49a1523-5734-4b95-a359-6a97860c21fb/Informe%20Segundo%20Debate%20Tr.%20208895.pdf>

Benlloch Sanz, P. (2015). Lesión a la libertad sindical por la limitación del ámbito personal del convenio colectivo. *Revista Española de Derecho del Trabajo*(180), 371-378. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5279337>

Camiro, M. (1924). *Ensayo sobre el contrato colectivo de trabajo*. México: Imp. Manuel León Sánchez. Obtenido de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=VXmEAAAIAAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=causas+de+exclusi%C3%B3n+contrato+colectivo&ots=EV0mweh0hG&sig=SXc9oXNA\\_z6SpSK95xEvqA2QGQs#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=VXmEAAAIAAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=causas+de+exclusi%C3%B3n+contrato+colectivo&ots=EV0mweh0hG&sig=SXc9oXNA_z6SpSK95xEvqA2QGQs#v=onepage&q&f=false)

Cerón Reyes, R. (2021). Una aproximación a la escrituración e interpretación del contrato colectivo de trabajo. *Revista Jurídica Digital UANDES*, 5(1), 63-86. Obtenido de DOI: <https://10.24822/rjduandes.0501.3>

Comisión de Legislación y Codificación del Congreso Nacional. (2005). Código Civil (Codificación No. 2005-010). *Registro Oficial, Suplemento*(46).

Comisión de Legislación y Codificación del Congreso Nacional. (16 de diciembre de 2005). Código del Trabajo (Codificación No. 2005-017). *Registro Oficial, Suplemento*(167).

Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (1 de abril de 1970). Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/gdoc/>

Corte Nacional de Justicia. (4 de diciembre de 2009). Resolución de 23 de noviembre de 2009. *Registro Oficial*(81).

- Corte Nacional de Justicia. (6 de agosto de 2009). Resolución de 8 de julio de 2009. *Registro Oficial*(650).
- Corte Nacional de Justicia. (22 de abril de 2022). Resolución No. 03-2022. *Registro Oficial, Segundo Suplemento*(44).
- Corte Suprema de Justicia. (6 de abril de 1991). Resolución de 8 de marzo de 1990. *Registro Oficial*(412).
- De la Cueva, M. (1979). *Nuevo derecho mexicano del trabajo* (Vol. II). México: Porrúa.
- Díaz Rojas, C., Aragón Aravena, C., & Tobar Pezoa, F. (2024). *Análisis de las cláusulas de género negociadas colectivamente en Chile: la igualdad que promueven y los derechos que reivindican. Cuaderno de Investigación No. 70*. Santiago: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Obtenido de [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos-127267\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos-127267_recurso_1.pdf)
- García, B. A. (2021). Análisis del principio de primacía de la realidad en la legislación laboral bajo la legislación ecuatoriana. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, XXVII(1), 9-28. Obtenido de DOI: <https://doi.org/10.54642/rvac.v27i1.22689>
- Garrido Palacios, M. Á. (2023). La problemática de la exclusión de determinados colectivos del ámbito personal de los convenios colectivos. *Justicia & Trabajo*(2), 139-159. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8990699.pdf>
- Lóyzaga de la Cueva, O. F. (2018). Acerca del contrato colectivo. *Alegatos*(81), 409-434. Obtenido de <https://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/225>
- Ministra del Trabajo. (11 de junio de 2024). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2024-080*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/06/ACUERDO-MINISTERIAL-NO.-080-signed.pdf>
- Neves Mujica, J. (2020). *Introducción al Derecho del trabajo* (5ta ed.). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- OIT. (2016). *Negociación colectiva. Guía de Políticas*. Lima: OIT. Obtenido de [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms\\_528312.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_528312.pdf)
- Organización de Estados Americanos. (17 de noviembre de 1988). *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"*. Obtenido de Departamento de Derecho Internacional, OEA: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>
- Presidente Constitucional de la República. (18 de mayo de 2009). Decreto Ejecutivo No. 1701. *Registro Oficial*(592).
- Presidente Constitucional de la República. (4 de febrero de 2010). Decreto Ejecutivo No. 225. *Registro Oficial*(123).
- Segunda Sala de lo Laboral y lo Social de la Corte Suprema de Justicia. (25 de abril de 2008). Resolución No. 244-2015 de 11 de diciembre de 2006. *Registro Oficial, Suplemento*(324).
- Segunda Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia. (12 de junio de 1997). Resolución No. 201-96, de 26 de marzo de 1997. *Registro Oficial*(85).
- Sentencia de 13 de septiembre de 2013, a las 11h55, 1181-2010 (Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia 13 de septiembre de 2013).
- Sentencia de 3 de junio de 2004, a las 10h40 (Segunda Sala de lo Laboral y lo Social de la Corte Suprema de Justicia 3 de junio de 2004).



Sentencia No. 1788-24-EP/25, 1788-24-EP (Corte Constitucional del Ecuador 14 de febrero de 2025).

Sentencia No. 23-17-IN/20, 23-17-IN (Corte Constitucional del Ecuador 14 de octubre de 2020).

Sentencia No. 68-20-IN/24, 68-20-IN (Corte Constitucional del Ecuador 27 de junio de 2024).

Sentencia No. 870-2013-SL de 11 de noviembre de 2013, a las 09h50, Juicio Laboral No. 0472-2008 (Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia 11 de noviembre de 2013).

## CONFLICTO DE INTERESES

El autor declara que no existen conflictos de intereses para la publicación del presente artículo científico.

## Como citar este artículo:

González Calle, F. T. (2025). Las cláusulas de exclusión en la contratación colectiva en la legislación y jurisprudencia ecuatoriana. *Ciencias Holguín*, 31(2), 34-50.

**Fecha de envío:** 27 de febrero de 2025

**Aprobado para publicar:** 2 de abril de 2025

