RPNS: 2067 | ISSN: 1817-9088
Volumen 24 (2027)
N° 1 (enero - marzo)

Revisión

Recibido: 8/08/2026 | Aceptado: 4/11/2026

Contratos Colectivos de Trabajo: Un estudio comparado entre Ecuador y Chile

Collective Labor Agreements: A Comparative Study between Ecuador and Chile

Irene Abigail Chango Palate. Estudiante de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas, Carrera de Derecho, Universidad Tecnológica Indoamérica. Ecuador.

[ichango5@indoamerica.edu.ec]

Ana Cristina Pachano Zurita. Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador, Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social, Mediadora acreditada por el Consejo de la Judicatura, docente a tiempo completo de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas, Carrera de Derecho, Universidad Tecnológica Indoamérica. Ecuador.

[anapachano@uti.edu.ec]

Resumen

Los contratos colectivos de trabajo constituyen uno de los principales mecanismos para la regulación de las relaciones laborales colectivas, al permitir que trabajadores y empleadores establezcan, mediante procesos de negociación, condiciones de trabajo orientadas a garantizar la protección de los derechos laborales y el fortalecimiento del diálogo social. El presente artículo tiene como objetivo analizar comparativamente la regulación jurídica de los contratos colectivos de trabajo en Ecuador y Chile, identificando sus principales similitudes, diferencias y limitaciones en cuanto a su aplicación y eficacia. La investigación se desarrolló mediante un enfoque cualitativo, utilizando el método jurídico-comparado, a partir del análisis de la normativa constitucional y legal vigente. Los resultados evidencian que ambos países reconocen la libertad sindical, la negociación colectiva y los contratos colectivos de trabajo como derechos

Universidad de Granma. Bayamo MN, Cuba.
Carretera de Manzanillo Km 17 ½ Bayamo. Granma. Cuba.
C.P. 85100. http://olimpia.udg.co.cu

fundamentales. Sin embargo, difieren en sus modelos de representación colectiva, en los mecanismos institucionales que regulan la negociación y en las condiciones para el ejercicio efectivo de estos derechos. Asimismo, se identificaron barreras normativas relacionadas con los requisitos para la constitución de organizaciones representativas, la fragmentación sindical, la coexistencia de distintos regímenes laborales y las transformaciones del mercado de trabajo, factores que inciden en la eficacia de la contratación colectiva. Se concluye que el fortalecimiento de los contratos colectivos de trabajo requiere no solo de un adecuado reconocimiento normativo, sino también de mecanismos institucionales que promuevan la organización sindical, el diálogo social y la protección efectiva de los derechos colectivos de los trabajadores, conforme a los estándares internacionales.

Palabras clave: Contratos colectivos de trabajo, derecho laboral comparado, derechos colectivos; libertad sindical, negociación colectiva.

Abstract

Collective labor agreements constitute one of the main mechanisms for regulating collective labor relations, as they enable workers and employers to establish working conditions through negotiation processes aimed at ensuring the protection of labor rights and strengthening social dialogue. This article aims to comparatively analyze the legal regulation of collective labor agreements in Ecuador and Chile, identifying their main similarities, differences, and limitations regarding their application and effectiveness. The research was conducted using a qualitative approach and the comparative legal method, based on an analysis of the current constitutional and legal frameworks, International Labour Organization conventions, specialized legal scholarship, and relevant case law. The results show that both countries recognize freedom of association, collective bargaining, and collective labor agreements as fundamental rights.

Universidad de Granma. Bayamo MN, Cuba.
Carretera de Manzanillo Km 17 ½ Bayamo. Granma. Cuba.
C.P. 85100. http://olimpia.udg.co.cu

However, they differ in their models of collective representation, the institutional mechanisms governing collective bargaining, and the conditions for the effective exercise of these rights. Furthermore, regulatory barriers were identified concerning the requirements for establishing representative organizations, trade union fragmentation, the coexistence of different labor regimes, and transformations in the labor market, all of which affect the effectiveness of collective bargaining. It is concluded that strengthening collective labor agreements requires not only adequate legal recognition but also institutional mechanisms that promote trade union organization, social dialogue, and the effective protection of workers' collective rights, in accordance with international standards.

Keywords: collective labor agreements, collective bargaining, collective rights, comparative labor law, freedom of association.

Introducción

Los contratos colectivos de trabajo constituyen uno de los principales instrumentos del Derecho del Trabajo, en tanto permiten regular las condiciones laborales mediante acuerdos celebrados entre empleadores y organizaciones representativas de trabajadores. Su importancia radica en la capacidad de fortalecer el diálogo social y contribuir al equilibrio de las relaciones laborales, en tanto expresan la autonomía colectiva como fuente creadora de derecho (Monereo, 2024).

En el ámbito internacional, la negociación colectiva ha sido reconocida como un mecanismo fundamental para la protección de los derechos laborales colectivos. La Organización Internacional del Trabajo (1948), a través del Convenio núm. 87, establece disposiciones sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. El Convenio núm. 98 de la Organización Internacional del Trabajo (1948), regula el derecho a la sindicación

Universidad de Granma. Bayamo MN, Cuba.
Carretera de Manzanillo Km 17 ½ Bayamo. Granma. Cuba.
C.P. 85100. http://olimpia.udg.co.cu

y de negociación colectiva; y el Convenio núm. 154 de la Organización Internacional del Trabajo (1949), fija estándares orientados a garantizar la participación de los trabajadores en la determinación de sus condiciones de empleo y a promover el fortalecimiento del diálogo social como herramienta para la solución pacífica de los conflictos laborales.

En América Latina, países como Ecuador y Chile han incorporado estos principios en sus respectivos ordenamientos jurídicos. Sin embargo, ambos países presentan diferencias significativas respecto de la estructura de las organizaciones sindicales, los procedimientos aplicables a la negociación entre los trabajadores y los empleadores, el alcance de los acuerdos derivados de estos procesos y los mecanismos de tutela de los derechos laborales de carácter asociativo. Estas particularidades evidencian la existencia de modelos regulatorios diferenciados para la gestión de las relaciones de trabajo.

La comparación entre ambos sistemas resulta pertinente debido a los desafíos que actualmente enfrentan las organizaciones de trabajadores para ejercer efectivamente los derechos de asociación. Estudios recientes sobre el caso ecuatoriano advierten que, pese al amplio reconocimiento constitucional, persisten obstáculos prácticos y normativos que condicionan la libertad sindical y la negociación colectiva, entre ellos el número excesivo de trabajadores requerido para formar un sindicato y la falta de reconocimiento de los sindicatos por rama (Aguirre, 2026; Cárdenas y Barrionuevo, 2025; American Bar Association Center for Human Rights, 2025). A ello se suma la evidencia de que, incluso en ámbitos específicos como el sector público, la aplicación de los contratos colectivos enfrenta tensiones entre la autonomía sindical y las restricciones presupuestarias del Estado empleador (Fernández, 2025; Iglesias et al., 2026).

Universidad de Granma. Bayamo MN, Cuba.
Carretera de Manzanillo Km 17 ½ Bayamo. Granma. Cuba.
C.P. 85100. http://olimpia.udg.co.cu

Desde esta perspectiva, el problema jurídico que orienta la presente investigación consiste en determinar de qué manera las diferencias normativas existentes entre Ecuador y Chile influyen en la efectividad de los contratos colectivos de trabajo como mecanismos de protección de los derechos colectivos laborales. En consecuencia, el objetivo de este artículo es analizar comparativamente la regulación jurídica de los contratos colectivos de trabajo en Ecuador y Chile, identificando sus principales similitudes y diferencias.

Desarrollo

Fundamentos teóricos y evolución histórica de los contratos colectivos y la negociación colectiva de trabajo

La negociación colectiva constituye uno de los principales mecanismos de regulación de las relaciones laborales colectivas. A través de este procedimiento, las organizaciones de trabajadores y los empleadores establecen acuerdos destinados a regular condiciones de trabajo, remuneraciones, beneficios sociales y demás aspectos vinculados a la relación laboral. Como resultado de este proceso surge el contrato colectivo de trabajo, instrumento jurídico que formaliza los acuerdos alcanzados por las partes y que produce efectos obligatorios dentro de su ámbito de aplicación.

Desde una perspectiva jurídica, la negociación colectiva representa una manifestación de la autonomía colectiva, entendida como la facultad de trabajadores y empleadores para participar en la determinación de las condiciones laborales mediante mecanismos de diálogo y concertación. Su principal finalidad consiste en promover relaciones laborales equilibradas, reducir conflictos y fortalecer la protección de los intereses colectivos de los trabajadores, en tanto constituye un instrumento de compensación de la debilidad contractual del trabajador (Monereo, 2024; García, 2025).

Universidad de Granma. Bayamo MN, Cuba.
Carretera de Manzanillo Km 17 ½ Bayamo. Granma. Cuba.
C.P. 85100. http://olimpia.udg.co.cu

Dentro del sistema ecuatoriano existen instituciones de representación colectiva como los sindicatos y los comités de empresa. Los sindicatos tienen como finalidad la defensa permanente de los intereses laborales, económicos y sociales de los trabajadores. Por su parte, los comités de empresa actúan como organismos de representación de los trabajadores dentro de una empresa determinada, desempeñando un papel relevante en los procesos de negociación colectiva y en la defensa de los derechos colectivos reconocidos por la legislación laboral.

En Chile, la evolución de la negociación colectiva también se encuentra vinculada al fortalecimiento de las organizaciones sindicales y al desarrollo progresivo de la legislación laboral. Las Leyes Sociales de 1924 (como se citó en Pérez, 2024) constituyeron uno de los primeros antecedentes relevantes en materia de protección de los trabajadores. Posteriormente, el Código del Trabajo de 1931 (como se citó en Pérez, 2024) consolidó la regulación de las relaciones laborales colectivas y fortaleció la participación sindical dentro de los procesos de negociación colectiva (Pérez, 2024).

En resumidas cuentas, tanto Ecuador como Chile han incorporado los principios de libertad sindical y de negociación colectiva dentro de sus respectivos sistemas jurídicos. Sin embargo, cada país ha desarrollado mecanismos particulares de representación y protección de los derechos colectivos. Estas diferencias constituyen un elemento relevante para comprender el funcionamiento de los contratos colectivos de trabajo y la evolución de la negociación colectiva dentro de ambos ordenamientos jurídicos.

Garantías jurídicas y protección jurisprudencial del derecho a los contratos colectivos y la negociación colectiva

La negociación y los contratos colectivos de trabajo celebrados entre empleadores y organizaciones de trabajadores constituyen mecanismos fundamentales para la tutela de los

Universidad de Granma. Bayamo MN, Cuba.
Carretera de Manzanillo Km 17 ½ Bayamo. Granma. Cuba.
C.P. 85100. http://olimpia.udg.co.cu

derechos laborales de carácter asociativo. Su efectividad no depende únicamente de su reconocimiento formal, sino también de la existencia de garantías que permitan a los trabajadores ejercer estas prerrogativas de manera libre, efectiva y sin restricciones indebidas, asegurando condiciones adecuadas para la organización sindical, la representación de los trabajadores y el diálogo entre las partes.

En el ámbito internacional, la protección de estos derechos encuentra sustento en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (1948), el Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación reconoce la facultad de trabajadores y empleadores para constituir organizaciones de su elección sin autorización previa, así como el derecho a organizar libremente sus actividades y formular sus programas de acción, lo que lo convierte en uno de los pilares fundamentales para salvaguardar la libertad de asociación en el ámbito laboral.

La incorporación de los estándares internacionales ha permitido que numerosos Estados desarrollen mecanismos jurídicos dirigidos a garantizar una protección efectiva de los derechos de asociación y representación laboral. Tanto Ecuador como Chile han reconocido la libertad sindical y la negociación como elementos esenciales dentro de sus respectivos sistemas de relaciones laborales, aunque mediante estructuras institucionales y normativas diferenciadas.

En Ecuador, las garantías relacionadas con estos mecanismos se encuentran vinculadas al reconocimiento de la libertad sindical consagrada en el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente, 2008) y a la posibilidad de que los trabajadores participen en la regulación de sus condiciones de empleo mediante acuerdos celebrados con los empleadores. Este reconocimiento permite que las organizaciones de los

Universidad de Granma. Bayamo MN, Cuba.
Carretera de Manzanillo Km 17 ½ Bayamo. Granma. Cuba.
C.P. 85100. http://olimpia.udg.co.cu

trabajadores actúen como interlocutores legítimos y participen activamente en la defensa de los intereses de sus afiliados.

Dentro del sistema ecuatoriano, los sindicatos constituyen una de las principales formas de representación de los trabajadores. Estas organizaciones tienen como finalidad la protección de los intereses económicos, sociales y laborales de sus miembros, además de intervenir en procesos de negociación y resolución de controversias derivadas de la relación de trabajo. Su existencia representa una garantía indispensable para el ejercicio efectivo de los derechos sindicales, en la medida en que la libertad sindical constituye el principal baluarte jurídico de la autonomía colectiva (García, 2025).

En Ecuador, la libertad sindical constituye una garantía constitucional fundamental para la protección de los derechos colectivos de los trabajadores. El artículo 326, numeral 7, de la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente, 2008) garantiza el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa, comprendiendo la facultad de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, así como afiliarse o desafiliarse libremente; del mismo modo, reconoce el derecho de organización de los empleadores.

Esta disposición refleja la adopción de los principios internacionales de libertad sindical reconocidos por el Convenio núm. 87 de la Organización Internacional del Trabajo (1948), al garantizar que la constitución de organizaciones laborales no dependa de autorización estatal previa ni de restricciones que limiten injustificadamente su ejercicio, con la finalidad de equilibrar las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Desde una perspectiva jurídica, dicha norma constituye el fundamento constitucional de la negociación colectiva y de los contratos colectivos de trabajo, pues la existencia de

Universidad de Granma. Bayamo MN, Cuba.
Carretera de Manzanillo Km 17 ½ Bayamo. Granma. Cuba.
C.P. 85100. http://olimpia.udg.co.cu

organizaciones sindicales autónomas y legítimamente constituidas es un requisito indispensable para que los trabajadores participen en procesos de diálogo social y celebren acuerdos colectivos con los empleadores. En consecuencia, la libertad sindical no debe entenderse únicamente como un derecho de asociación, sino también como un mecanismo de participación democrática que fortalece la dimensión colectiva del derecho al trabajo, reduce las asimetrías de poder en la relación laboral y facilita la búsqueda de condiciones de trabajo más justas, equitativas y acordes con los principios de dignidad humana y justicia social que inspiran el Estado constitucional de derechos y justicia.

No obstante, a pesar del amplio reconocimiento constitucional, persisten desafíos relacionados con la efectividad práctica de este derecho, entre ellos los bajos niveles de afiliación sindical, la fragmentación de las organizaciones representativas y ciertas limitaciones normativas que dificultan la participación de determinados grupos de trabajadores en procesos de negociación colectiva.

No obstante, a pesar del amplio reconocimiento constitucional, persisten desafíos relacionados con la efectividad práctica de este derecho, entre ellos los bajos niveles de afiliación sindical y la fragmentación de las organizaciones representativas. En el caso ecuatoriano, apenas el 1 % de los trabajadores tiene acceso a la negociación colectiva, en gran parte debido a una legislación restrictiva que exige umbrales mínimos de afiliación excesivamente altos (Cárdenas y Barrionuevo, 2025; Confederación Sindical Internacional, 2023).

Junto a los sindicatos, la legislación ecuatoriana reconoce la figura del comité de empresa como un organismo de representación dentro de una empresa determinada. Esta institución posee facultades específicas relacionadas con la defensa de los intereses de los

Universidad de Granma. Bayamo MN, Cuba.
Carretera de Manzanillo Km 17 ½ Bayamo. Granma. Cuba.
C.P. 85100. http://olimpia.udg.co.cu

trabajadores y con la participación en procesos de contratación colectiva. La coexistencia de ambas formas de representación constituye una característica particular del sistema ecuatoriano y amplía las posibilidades de participación dentro de las relaciones laborales.

La protección jurídica de estos derechos también se manifiesta mediante mecanismos destinados a prevenir actos de discriminación o represalias contra quienes participan en actividades sindicales. La existencia de estas garantías busca evitar que el ejercicio de la libertad sindical genere consecuencias adversas para los trabajadores, fortaleciendo la autonomía de las organizaciones y la legitimidad de los procesos de negociación.

Por su parte, en Chile, la negociación de las condiciones laborales se encuentra estrechamente vinculada a la actividad sindical. Las organizaciones de trabajadores desempeñan un papel central en la representación de sus afiliados y en la celebración de acuerdos con los empleadores. Este modelo concentra la representación principalmente en los sindicatos, los cuales constituyen el principal mecanismo de defensa de los intereses laborales.

La protección jurídica de la libertad sindical y de los procesos de negociación en Chile ha evolucionado progresivamente mediante reformas orientadas a fortalecer la participación de los trabajadores dentro de las relaciones laborales. Estas modificaciones han buscado consolidar espacios de diálogo social y mejorar las condiciones para el desarrollo de mecanismos más efectivos de concertación.

En el ámbito jurisprudencial chileno, el Tribunal Constitucional ha reconocido la relevancia de la negociación colectiva como un derecho de los trabajadores. En la sentencia N.º 7591-19 (Tribunal Constitucional de Chile, 2020) y la sentencia N.º 7983-19 (Tribunal Constitucional de Chile, 2020), el Tribunal analizó la constitucionalidad de disposiciones relacionadas con el ejercicio de la negociación colectiva y destacó su reconocimiento dentro del

Universidad de Granma. Bayamo MN, Cuba.
Carretera de Manzanillo Km 17 ½ Bayamo. Granma. Cuba.
C.P. 85100. http://olimpia.udg.co.cu

marco de los derechos laborales. Este pronunciamiento evidencia que, al igual que en Ecuador, la protección de la negociación colectiva cuenta con respaldo jurisprudencial, aunque su ejercicio se encuentra sujeto a las condiciones y límites establecidos por el ordenamiento jurídico de cada país.

Desde la perspectiva jurisprudencial, tanto Ecuador como Chile han reconocido la relevancia de la libertad sindical y de la negociación colectiva como derechos fundamentales vinculados al trabajo digno. La protección judicial de estos derechos busca garantizar que las organizaciones de trabajadores puedan desarrollar sus actividades sin interferencias indebidas y que los acuerdos colectivos alcanzados produzcan efectos efectivos dentro de las relaciones laborales. En este sentido, aunque ambos ordenamientos reconocen judicialmente la importancia de la negociación colectiva, cada sistema desarrolla mecanismos y criterios propios de protección de acuerdo con sus respectivas estructuras laborales.

Desde la perspectiva jurisprudencial, tanto Ecuador como Chile han reconocido la relevancia de la libertad sindical y de la negociación colectiva como derechos fundamentales vinculados al trabajo digno, aunque cada sistema desarrolla mecanismos y criterios propios de protección de acuerdo con sus respectivas estructuras laborales. La tutela jurisdiccional adquiere especial importancia cuando surgen controversias relacionadas con la constitución de organizaciones sindicales, la participación en procesos de negociación o el cumplimiento de los compromisos asumidos, pues permite garantizar el respeto de principios fundamentales como la igualdad, que exige un trato equitativo entre las partes.

De igual forma contribuye a la buena fe, que obliga a actuar con honestidad, lealtad y disposición real para alcanzar acuerdos; la libertad sindical, que protege el derecho de los trabajadores a organizarse y participar libremente sin interferencias indebidas; y la seguridad

Universidad de Granma. Bayamo MN, Cuba.
Carretera de Manzanillo Km 17 ½ Bayamo. Granma. Cuba.
C.P. 85100. http://olimpia.udg.co.cu

jurídica, que garantiza la estabilidad, certeza y cumplimiento de los derechos y obligaciones derivados de la negociación colectiva y de los contratos colectivos de trabajo.

En consecuencia, las garantías jurídicas y la protección jurisprudencial constituyen elementos indispensables para la efectividad de los contratos de trabajo celebrados mediante negociación entre empleadores y trabajadores. Su adecuada aplicación permite fortalecer el diálogo social, proteger los derechos laborales y consolidar mecanismos pacíficos para la solución de controversias dentro de los sistemas laborales de Ecuador y Chile.

Además, cabe mencionar que la Corte Constitucional del Ecuador ha reconocido que la libertad sindical constituye un elemento esencial para la efectividad de los derechos laborales. En la Sentencia No. 84-15-IN/20 (Corte Constitucional del Ecuador, 2020), la Corte analizó la constitucionalidad de disposiciones que limitaban la capacidad de las organizaciones sindicales para establecer medidas disciplinarias internas respecto de sus afiliados. Al respecto, determinó que la libertad sindical comprende no solo el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones, afiliarse o desafiliarse libremente, sino también la facultad de dichas organizaciones para establecer las normas que regulen su funcionamiento interno, en ejercicio de su derecho a la autorregulación sindical (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

La interpretación desarrollada por la Corte Constitucional en la Sentencia No. 84-15-IN/20 (Corte Constitucional del Ecuador, 2020), fortalece el contenido y alcance de las garantías previstas en la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente, 2008), respecto de la libertad sindical y la contratación colectiva. En efecto, al reconocer la autonomía de las organizaciones sindicales para regular su funcionamiento interno, la Corte reafirma que el ejercicio efectivo de la negociación colectiva depende de la existencia de organizaciones independientes, representativas y libres de injerencias indebidas.

Universidad de Granma. Bayamo MN, Cuba.
Carretera de Manzanillo Km 17 ½ Bayamo. Granma. Cuba.
C.P. 85100. http://olimpia.udg.co.cu

En este sentido, el reconocimiento constitucional de la libertad sindical, previsto en el artículo 326, numerales 7 y 13 de la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente, 2008), adquiere una dimensión práctica al ser interpretado de manera que favorece la protección de los derechos colectivos de los trabajadores y la consolidación del diálogo social como eje de las relaciones laborales.

La interpretación realizada por la Corte Constitucional permite comprender que la libertad sindical y la negociación colectiva son derechos interdependientes, puesto que la existencia de organizaciones autónomas y fortalecidas constituye un presupuesto indispensable para el desarrollo efectivo de procesos de contratación colectiva. Por ello, cualquier restricción injustificada que limite la capacidad organizativa de los trabajadores podría afectar indirectamente el ejercicio de otros derechos laborales reconocidos constitucionalmente.

Desde una perspectiva crítica, esta decisión jurisprudencial contribuye al fortalecimiento de la seguridad jurídica y a la consolidación de estándares de protección más amplios en materia laboral. Además, reafirma la obligación del Estado de abstenerse de intervenir arbitrariamente en la vida interna de las organizaciones sindicales, garantizando que estas puedan ejercer sus funciones de representación y defensa de los intereses de los trabajadores dentro del marco constitucional y de los instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador.

Barreras normativas en los contratos colectivos y la negociación colectiva: limitaciones legales en Ecuador y Chile

A pesar del reconocimiento de la negociación colectiva como un derecho fundamental de los trabajadores, su ejercicio efectivo continúa enfrentando diversas limitaciones de carácter jurídico, institucional y estructural. Si bien Ecuador y Chile han incorporado mecanismos destinados a garantizar la representación de los trabajadores y la celebración de contratos

Universidad de Granma. Bayamo MN, Cuba.
Carretera de Manzanillo Km 17 ½ Bayamo. Granma. Cuba.
C.P. 85100. http://olimpia.udg.co.cu



colectivos de trabajo, la existencia de determinados requisitos legales y restricciones normativas puede dificultar el pleno ejercicio de estos derechos. En consecuencia, el análisis de estas barreras permite comprender los desafíos que aún persisten para alcanzar una protección efectiva de los derechos laborales de carácter asociativo.

Uno de los principales factores que condicionan el desarrollo de los procesos de negociación es la existencia de organizaciones representativas de trabajadores, pues la libertad sindical constituye el punto de partida para su conformación y su efectividad depende de mecanismos que faciliten la organización y reduzcan los obstáculos para su constitución y funcionamiento. En Ecuador, la legislación laboral reconoce diversas formas de representación, entre las que destacan los sindicatos y los comités de empresa.

El sindicato es una organización permanente integrada por trabajadores que comparten intereses vinculados a una actividad económica, profesión, oficio o empresa determinada, cuya finalidad consiste en representar y defender los derechos de sus afiliados, promover mejoras en las condiciones de trabajo y participar en los procedimientos de negociación previstos en la normativa laboral. El comité de empresa, en cambio, es un organismo de representación de los trabajadores dentro de una unidad productiva específica, que defiende los intereses comunes y participa como representante legítimo en los procesos de contratación colectiva; a diferencia del sindicato, cuya actuación puede extenderse más allá del ámbito empresarial, mantiene una relación directa con una empresa determinada.

La constitución de estas organizaciones requiere el cumplimiento de requisitos establecidos en el Código del Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005). Si bien dichas exigencias buscan garantizar la representatividad de quienes intervienen en la defensa de los intereses laborales, también pueden convertirse en obstáculos para aquellos trabajadores que

Universidad de Granma. Bayamo MN, Cuba.
Carretera de Manzanillo Km 17 ½ Bayamo. Granma. Cuba.
C.P. 85100. http://olimpia.udg.co.cu

pretenden organizarse en empresas de menor tamaño o en sectores caracterizados por modalidades de contratación más flexibles. En estos supuestos, la dificultad para alcanzar los mínimos exigidos por la ley puede limitar el acceso efectivo a los mecanismos de negociación y contratación colectiva. En esta misma línea, la American Bar Association Center for Human Rights (2025) ha advertido que, pese al reconocimiento constitucional de la libertad sindical en Ecuador, aún persisten barreras legales y prácticas que limitan su ejercicio efectivo, por lo que resultan necesarias reformas normativas orientadas a fortalecer la aplicación de estos derechos.

Otro aspecto relevante en el contexto ecuatoriano es la coexistencia de distintos regímenes jurídicos aplicables a los trabajadores, mientras el Código del Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005) regula las relaciones laborales del sector privado y de determinados servidores públicos, la Ley Orgánica de Servicio Público (Asamblea Nacional, 2010) establece un régimen especial para quienes desempeñan funciones sujetas al régimen administrativo. Esta diferenciación genera consecuencias importantes, pues los trabajadores sujetos al Código del Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005) cuentan con mayores posibilidades de acceder a procedimientos de contratación colectiva, mientras que los servidores públicos regulados por la Ley Orgánica de Servicio Público (Asamblea Nacional, 2010) están sometidos a limitaciones derivadas de la naturaleza de la función pública y de las restricciones presupuestarias del Estado, de modo que la protección de estos derechos no se desarrolla de manera uniforme.

La Corte Constitucional del Ecuador (2024) ha reafirmado esta distinción al señalar que los regímenes laborales de obreros y servidores públicos pueden reportar diferencias en el ingreso, la estabilidad, los derechos y la posibilidad de negociación de sus condiciones, y que la

Universidad de Granma. Bayamo MN, Cuba.
Carretera de Manzanillo Km 17 ½ Bayamo. Granma. Cuba.
C.P. 85100. http://olimpia.udg.co.cu

prohibición de contratación colectiva para servidores públicos sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público (Asamblea Nacional, 2010) no contraviene el derecho a la igualdad.

En este sentido, un estudio de caso sobre entidades públicas ecuatorianas evidenció que, aun cuando existe un sindicato con beneficios y derechos reconocidos, sus funciones se ven limitadas frente a un Estado que es al mismo tiempo empleador y garante de derechos (Proaño, 2019). Del mismo modo, el análisis del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (Organización Internacional del Trabajo, 2026), en una universidad pública mostró que el alcance del contrato colectivo se restringe por techos de negociación y restricciones administrativas que condicionan la autonomía sindical y la negociación salarial (Fernández, 2025).

Adicionalmente, la fragmentación sindical constituye una dificultad recurrente dentro de diversos sistemas laborales latinoamericanos. La existencia de múltiples organizaciones con niveles reducidos de afiliación puede debilitar la capacidad de representación frente al empleador y dificultar la obtención de acuerdos favorables para los trabajadores, tal como lo ha advertido la Organización Internacional del Trabajo (2026) al señalar que la exigencia de umbrales excesivamente altos en un contexto de fragmentación de la relación de trabajo resulta desproporcionada.

En el caso chileno, las limitaciones normativas presentan características particulares. La negociación se encuentra estrechamente vinculada a la actividad sindical, siendo los sindicatos los principales actores encargados de representar a los trabajadores frente al empleador. Esta situación diferencia al modelo chileno del ecuatoriano, en el que coexisten otras formas de representación, como los comités de empresa. Históricamente, el sistema chileno ha orientado estos procedimientos principalmente al ámbito empresarial. En consecuencia, los acuerdos

Universidad de Granma. Bayamo MN, Cuba.
Carretera de Manzanillo Km 17 ½ Bayamo. Granma. Cuba.
C.P. 85100. http://olimpia.udg.co.cu

suelen celebrarse dentro de una empresa determinada, restringiendo la posibilidad de establecer negociaciones que abarquen sectores económicos completos o grupos más amplios de trabajadores. Esta característica puede limitar el alcance de la protección laboral y reducir el impacto de la negociación sobre las condiciones generales de una determinada actividad económica (Villamar et al., 2026).

Asimismo, las transformaciones del mercado laboral de las últimas décadas han generado nuevos desafíos para la organización de los trabajadores: el incremento de modalidades de contratación temporal, la subcontratación, la tercerización y otras formas flexibles de empleo han modificado las relaciones laborales tradicionales y dificultado la consolidación de organizaciones estables; en el caso ecuatoriano, un análisis reciente advierte que las transformaciones económicas y sociales generan nuevos perfiles de conflicto que impactan en la morfología de la empresa y en la organización del trabajo, lo que exige respuestas normativas e institucionales adaptadas a esa realidad (Villamar et al., 2026).

Estas dinámicas afectan directamente, tanto en Ecuador como en Chile, la capacidad de los trabajadores para ejercer sus derechos de asociación y representación, pues cuando se encuentran dispersos en distintas modalidades contractuales o desarrollan actividades para múltiples empleadores, la organización sindical y los procedimientos de negociación enfrentan mayores dificultades operativas y jurídicas.

Otro desafío común se relaciona con la limitada cultura de diálogo social presente en determinados sectores productivos. En algunos casos, las relaciones laborales continúan desarrollándose principalmente mediante acuerdos individuales entre empleadores y trabajadores, reduciendo el protagonismo de los mecanismos colectivos de regulación laboral.

Universidad de Granma. Bayamo MN, Cuba.
Carretera de Manzanillo Km 17 ½ Bayamo. Granma. Cuba.
C.P. 85100. http://olimpia.udg.co.cu

Esta situación puede disminuir la participación de los trabajadores en la determinación de sus condiciones de empleo y limitar el alcance práctico de los contratos colectivos.

Desde una perspectiva comparada, ambos países reconocen formalmente la libertad sindical y la negociación como derechos fundamentales; sin embargo, la existencia de requisitos legales para la constitución de organizaciones representativas, las diferencias entre regímenes laborales, las limitaciones estructurales de la representación sindical y las transformaciones del mercado de trabajo continúan generando obstáculos para su pleno ejercicio. En cuanto a la estructura de representación colectiva, Ecuador presenta un modelo mixto al reconocer tanto a los sindicatos como a los comités de empresa como sujetos legitimados para la defensa de los intereses laborales colectivos, mientras que Chile concentra dicha representación principalmente en las organizaciones sindicales, configurando una estructura más homogénea de interlocución. Así, mientras el sistema ecuatoriano ofrece diversas alternativas de representación, el modelo chileno privilegia la unidad sindical como mecanismo para fortalecer la negociación colectiva; estas diferencias repercuten directamente en el alcance y la eficacia de los contratos colectivos de trabajo en cada ordenamiento jurídico, tal como se resume en la Tabla 1.

Tabla 1. Comparación entre Ecuador y Chile respecto de las principales barreras normativas en materia de negociación colectiva

Aspecto	Ecuador	Chile
Organización principal	Sindicato y comité de empresa	Sindicato
Ámbito de negociación	Trabajadores sujetos al Código del Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005)	Predominantemente a nivel de empresa

Universidad de Granma. Bayamo MN, Cuba.
Carretera de Manzanillo Km 17 ½ Bayamo. Granma. Cuba.
C.P. 85100. http://olimpia.udg.co.cu

Sector público	Restricciones derivadas de la Ley Orgánica de Servicio Público (Asamblea Nacional, 2010)	Regulación especial
Principales barreras	Requisitos de constitución, fragmentación sindical y restricciones presupuestarias	Cobertura limitada de los mecanismos de negociación

Fuente: Elaboración propia.

El análisis realizado permite establecer que Ecuador y Chile comparten el reconocimiento jurídico de la libertad sindical y de la negociación colectiva como mecanismos destinados a proteger los intereses colectivos de los trabajadores, respaldado tanto por sus ordenamientos jurídicos como por los estándares de la Organización Internacional del Trabajo; sin embargo, los resultados evidencian diferencias importantes en la forma en que cada sistema estructura la representación de los trabajadores y garantiza el ejercicio de la negociación colectiva.

En Ecuador, una de las principales ventajas identificadas es la existencia de diferentes mecanismos de representación colectiva —sindicatos y comités de empresa—, diversidad que permite a los trabajadores contar con alternativas de organización y favorece su participación en la defensa de intereses colectivos; no obstante, esta estructura también presenta dificultades, pues la coexistencia de diferentes formas de representación puede generar fragmentación de los intereses colectivos cuando las organizaciones no actúan de manera coordinada, a lo que se suman los requisitos legales para la constitución de organizaciones y las diferencias existentes entre los trabajadores sujetos al Código del Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005) y aquellos sometidos a la Ley Orgánica de Servicio Público (Asamblea Nacional, 2010), circunstancias que pueden producir distintos niveles de acceso a los mecanismos de negociación colectiva y limitar su cobertura en determinados sectores. Sobre este punto, la doctrina ha insistido en que las reformas laborales deben evaluarse no solo por su reconocimiento formal de

Universidad de Granma. Bayamo MN, Cuba.
Carretera de Manzanillo Km 17 ½ Bayamo. Granma. Cuba.
C.P. 85100. http://olimpia.udg.co.cu

derechos, sino también por su capacidad para garantizar condiciones efectivas de diálogo social y cumplimiento de los estándares internacionales (Aguirre, 2026).

En Chile, la principal fortaleza radica en el papel central de las organizaciones sindicales dentro de la negociación colectiva, pues la concentración de la representación en el sindicato permite establecer un mecanismo institucional definido para la defensa de los intereses de los trabajadores y para la negociación con los empleadores; asimismo, la jurisprudencia constitucional chilena ha reconocido que la negociación colectiva constituye un derecho de los trabajadores (Tribunal Constitucional de Chile, 2020). Sin embargo, el modelo también presenta limitaciones, ya que la negociación se estructura principalmente en torno a la empresa, lo que puede reducir la cobertura de los acuerdos colectivos frente a modelos de mayor alcance sectorial y generar diferencias entre trabajadores de distintas empresas de una misma actividad económica, especialmente cuando existen niveles desiguales de organización sindical.

En cuanto a los problemas identificados, Ecuador enfrenta principalmente dificultades relacionadas con la fragmentación organizativa, los requisitos para la constitución de organizaciones y la coexistencia de diferentes regímenes laborales, mientras que Chile presenta como desafío principal la cobertura de la negociación colectiva y su concentración predominante en el ámbito empresarial. A ello se añade que, en el caso ecuatoriano, la jurisprudencia constitucional ha tenido que intervenir para delimitar el alcance de los contratos colectivos en el sector público, la Corte Constitucional anuló la extensión de beneficios colectivos a servidores sujetos a la Ley Orgánica de Empresas Públicas y ordenó la recuperación de más de 79 millones de dólares, dejando abierto el debate sobre los límites de la negociación colectiva en ese ámbito (Iglesias et al., 2026). Este tipo de pronunciamientos evidencia que, en

Universidad de Granma. Bayamo MN, Cuba.
Carretera de Manzanillo Km 17 ½ Bayamo. Granma. Cuba.
C.P. 85100. http://olimpia.udg.co.cu

Ecuador, la tensión entre la autonomía colectiva y el principio de legalidad presupuestaria sigue siendo un foco de conflictividad jurídica.

Un aspecto que merece atención es el alcance material de los contratos colectivos. Un estudio reciente sobre la jubilación patronal y su relación con la negociación colectiva en Ecuador concluyó que, si bien este beneficio se encuentra amparado por el principio de irrenunciabilidad y por la jurisprudencia constitucional que reconoce la progresividad de los derechos laborales, en la práctica los trabajadores enfrentan bloqueos legales, administrativos y probatorios para hacerlo efectivo (Ortega, 2026). Esta constatación refuerza la idea de que el reconocimiento normativo, por amplio que sea, no garantiza por sí solo la eficacia de los derechos colectivos.

Conclusiones

El estudio comparado permitió determinar que los contratos colectivos de trabajo constituyen instrumentos jurídicos esenciales para la regulación de las relaciones laborales colectivas, al facilitar la participación organizada de los trabajadores en la determinación de sus condiciones de empleo y fortalecer el diálogo social, y que tanto Ecuador como Chile reconocen la libertad sindical y la negociación colectiva como derechos fundamentales respaldados por los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo.

Asimismo, se determinó que el reconocimiento constitucional y legal de estos derechos es una condición indispensable, aunque insuficiente, para garantizar su ejercicio efectivo, pues la fragmentación sindical, los requisitos para la constitución de organizaciones representativas, la coexistencia de diferentes regímenes laborales y las nuevas dinámicas del mercado de trabajo continúan limitando el acceso efectivo de los trabajadores a los procesos de contratación colectiva y reduciendo la eficacia práctica de estos instrumentos jurídicos.

Universidad de Granma. Bayamo MN, Cuba.
Carretera de Manzanillo Km 17 ½ Bayamo. Granma. Cuba.
C.P. 85100. http://olimpia.udg.co.cu

Finalmente, el estudio permite concluir que la protección efectiva de los contratos colectivos de trabajo requiere una adecuada articulación entre el marco constitucional y legal, los estándares internacionales de protección laboral, la actuación de las instituciones públicas y el fortalecimiento de las organizaciones representativas de los trabajadores.

Referencias bibliográficas

Aguirre Tene, B. N. (2026). Libertad sindical y negociación colectiva en contextos de reforma laboral: desafíos y perspectivas para la protección de los derechos laborales en Ecuador. *Polo del Conocimiento, 11*(7), 181-191. https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/12015

American Bar Association Center for Human Rights (2025). *Derechos de la Libertad Sindical en Ecuador: Recomendaciones para Fortalecer la Aplicación Legal y Orientaciones para una Reforma Legislativa*. https://qa.americanbar.org/content/dam/aba/administrative/human_rights/foe-anti-union-practices-report.pdf?__cf_chl_tk=C_Ebkds7wa9ctDA.SUpteKI1GIN1CcI0EDROPIqktW8-1779467280-1.0.1.1-ls_8iEJ8UtwH6Q.JsxpFXXi7YnmPsgVBo.eJir8UwJQ#1#7#1

Asamblea Nacional Constituyente de la República de Ecuador. (2008, 20 de octubre). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449 https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Asamblea Nacional de la República de Ecuador. (2010, 6 de octubre). Ley Orgánica de Servicio Público. Registro Oficial Suplemento 294. https://www.comunicacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/LOSEP.pdf

Universidad de Granma. Bayamo MN, Cuba.
Carretera de Manzanillo Km 17 ½ Bayamo. Granma. Cuba.
C.P. 85100. http://olimpia.udg.co.cu

Congreso Nacional del Ecuador. (2005, 16 de diciembre). *Código del Trabajo*. Codificación 17. Registro Oficial Suplemento 167. Ultima modificación: 12-sep.-2014. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2023). *Constitución Política de la República de Chile* (Decreto 100). https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242302

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2024). *Código del Trabajo de Chile* (DFL1). https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436

Cárdenas Paredes, C. R., & Barrionuevo Núñez, J. L. (2025). Análisis comparado de la libertad sindical en el sector privado: Ecuador y Argentina. Ciencias Holguín, 31(1), 24–38. https://www.ciencias.holguin.cu/revista/article/view/373/204

Confederación Sindical Internacional. (2023). *Ecuador: Derechos sindicales bajo asedio*. https://www.ituc-csi.org/ecuador?lang=es

Corte Constitucional del Ecuador. (2020, 25 de noviembre). Sentencia No. 84-15-IN/20. Caso No. 84-15-IN . https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic4ODM3OGZiYi1iM2RlLTQ3MGUtYjNjZS05N2Q4ODJhYWJlMmMucGRmJ30=

Corte Constitucional del Ecuador. (2024, 27 de junio). Sentencia 68-20-IN/24, CASO 68-20-IN. https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic1MmM4YjczOC00MjFkLTQyY2QtYTI0ZS0wMmQ2Y2ZjOWRiOTEucGRmJ30=

Universidad de Granma. Bayamo MN, Cuba.
Carretera de Manzanillo Km 17 ½ Bayamo. Granma. Cuba.
C.P. 85100. http://olimpia.udg.co.cu

Fernández Tandazo, M. de L. (2025). Hacia una negociación colectiva responsable: reflexiones sobre sostenibilidad presupuestaria en Ecuador. *XIII Congreso Regional Americano De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 1-12. https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/cradtss/article/view/5888

García Murcia, J. (2026). El pequeño misterio de la autonomía colectiva. *Diálogos Jurídicos*, *10*, 125–150. https://doi.org/10.17811/dj.10.2025.125-150

Iglesias-Quintana, J. X., Jiménez-Montenegro, J. M., Machado-Maliza, M. E., & Adriano-Caiza, B. P. (2026). Justicia o abuso del contrato colectivo en el sector público ecuatoriano: el caso CNEL EP. *Verdad Y Derecho. Revista Arbitrada De Ciencias Jurídicas y Sociales*, 5(especial4), 159-171. https://doi.org/10.62574/t9rrj622

Monereo Pérez, J. L. (2024). El sistema negociación colectiva: los dilemas en una sociedad cambiante. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, (Extraordinario 2), 81-128. https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/en/article/view/928

Organización Internacional del Trabajo. (1948). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Convenio núm. 87). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

Organización Internacional del Trabajo. (1949). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Convenio núm. 98). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243

Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio sobre la negociación colectiva (Convenio núm. 154).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299

Organización Internacional del Trabajo. (2026). Observación: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) – Ecuador (Adopción: 2025, Publicación: 114.ª reunión CIT, 2026). Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4467427,102616

Ortega Ortega, A. G. (2026). La Jubilación Patronal y los contratos colectivos: análisis del principio de irrenunciabilidad y sus límites legales. *Sur Academia, 13*(25), 57-67. https://doi.org/10.54753/suracademia.v13i25.2588

Pérez Ahumada, P. (2024). Negociación colectiva multinivel, desigualdad y relaciones laborales: evidencia para 28 países. *Trabajo en Debate, 1*(2), 1-11. https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/209594

Proaño Tamayo, D. S. (2019). Estudio del sindicato como una garantía de los derechos laborales colectivos en Ecuador. *Revista De Ciencia, Tecnología E Innovación*, *3*(1), 15–30. https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/holopraxis/article/view/3087

Tribunal Constitucional de Chile. (2020, 13 de agosto). *Sentencias nº Rol 7983-2019*. https://vlex.cl/vid/847261551

Tribunal Constitucional de Chile. (2020, 13 de agosto). *Sentencia nº Rol 7591-19. https://vlex.cl/vid/847261552*

Villamar-Toala, G. S., Aguirre-Aragones, I. M., & Peña-Armijos, G. E. (2026). Derechos laborales en el sector público: estabilidad, concurso y desvinculación. *Revista*

Transdiciplinaria De Estudios Sociales Y Tecnológicos, *6*(2), 17–29.

https://doi.org/10.58594/rtest.v6i2.218

Universidad de Granma. Bayamo MN, Cuba.
Carretera de Manzanillo Km 17 ½ Bayamo. Granma. Cuba.
C.P. 85100. http://olimpia.udg.co.cu