Revista científica Sociedad & Tecnología

ISSN: 2773-7349

Fecha de presentación: 23/09/2026 Fecha de aceptación: 22/10/2026 Fecha de publicación: 01/11/2026

Genesis Marcela Vargas-Carrera
E-mail: gvargas13@indoamerica.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0009-0004-6546-6300

Ana Cristina Pachano-Zurita
E-mail: anapachano@uti.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0003-0677-7593

Universidad Tecnológica Indoamérica, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas, Carrera de Derecho, Ambato, Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición).

Vargas-Carrera, G. M., & Pachano-Zurita, A. C. (2026). La ausencia de límites en el pliego de peticiones y su impacto en la negociación colectiva. *Revista Sociedad & Tecnología*, 9(S3), 1819-1832, DOI: https://doi.org/10.51247/6148g410

==== o ====

La ausencia de límites en el pliego de peticiones y su impacto en la negociación colectiva.

RESUMEN

Este artículo analiza la incidencia de la ausencia de límites legales en el contenido del pliego de peticiones sobre el desarrollo de la negociación colectiva en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. El problema radica en que el artículo 468 del Código del Trabajo no establece parámetros sustantivos, temáticos ni cuantitativos que delimiten el contenido de las peticiones, vacío advertido por la doctrina ecuatoriana desde hace más de cinco décadas sin que el legislador lo haya subsanado. Se examinó la regulación jurídica del pliego, se identificaron los vacíos normativos sobre su contenido y se analizaron sus efectos en la relación entre trabajadores y empleadores y en la estabilidad del proceso negocial. Se adoptó un enfoque cualitativo y una metodología jurídica documental, sustentada en el análisis de la Constitución de la República, el Código del Trabajo, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la jurisprudencia constitucional ecuatoriana y la doctrina especializada. Los resultados evidencian que la indeterminación normativa del contenido del pliego incrementa el riesgo de pretensiones desproporcionadas, debilita la previsibilidad de la negociación colectiva y favorece la escalada del conflicto hacia la huelga. Se concluye la necesidad de incorporar criterios de razonabilidad, proporcionalidad y viabilidad económica en la legislación laboral ecuatoriana.

Palabras clave: conflicto colectivo; contrato colectivo; negociación colectiva; pliego de peticiones.

==== o ====

The absence of limits in the list of demands and its impact on collective bargaining

ABSTRACT

This article analyzes the impact of the absence of legal limits on the content of the list of demands (pliego de peticiones) on the development of collective bargaining in the Ecuadorian legal system. The problem lies in the fact that Article 468 of the Labor Code does not establish

substantive, thematic or quantitative parameters that delimit the content of the demands, a gap that Ecuadorian legal scholarship has pointed out for more than five decades without the legislator having remedied it. The legal regulation of the list of demands was examined, the regulatory gaps concerning its content were identified, and its effects on the relationship between workers and employers and on the stability of the bargaining process were analyzed. A qualitative approach and a documentary legal methodology were adopted, based on the analysis of the Constitution of the Republic, the Labor Code, the conventions of the International Labour Organization, Ecuadorian constitutional case law and specialized legal scholarship. The results show that the normative indeterminacy of the content of the list of demands increases the risk of disproportionate claims, weakens the predictability of collective bargaining and favors the escalation of the conflict toward a strike. It is concluded that criteria of reasonableness, proportionality and economic viability need to be incorporated into Ecuadorian labor legislation.

Keywords: collective dispute; collective agreement; collective bargaining; list of demands

==== o ====

A ausência de limites ao conteúdo da petição inicial e o seu impacto na negociação coletiva

RESUMO

Este artigo analisa o impacto da ausência de limites legais ao conteúdo da petição inicial no desenvolvimento da negociação coletiva no sistema jurídico equatoriano. O problema reside no facto de o artigo 468.º do Código do Trabalho não estabelecer parâmetros substantivos, temáticos ou quantitativos para definir o conteúdo das reivindicações, uma lacuna observada pelos juristas equatorianos há mais de cinco décadas, sem que o legislativo a tenha abordado. Examinou-se a regulamentação legal da petição inicial, identificaram-se as lacunas regulatórias relativas ao seu conteúdo e analisaram-se os seus efeitos na relação entre trabalhadores e empregadores e na estabilidade do processo negocial. Adotou-se uma abordagem qualitativa e uma metodologia jurídico-documental, baseada na análise da Constituição da República, do Código do Trabalho, das convenções da Organização Internacional do Trabalho, da jurisprudência constitucional equatoriana e da doutrina jurídica especializada. Os resultados mostram que a falta de clareza quanto ao conteúdo do contrato coletivo de trabalho aumenta o risco de reivindicações desproporcionais, enfraquece a previsibilidade da negociação coletiva e fomenta a escalada do conflito para as greves. O estudo conclui que é necessário incorporar critérios de razoabilidade, proporcionalidade e viabilidade económica na legislação laboral equatoriana.

Palavras-chave: conflito coletivo; acordo coletivo; negociação coletiva; convenção coletiva de trabalho.

==== o ====

INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva constituye uno de los pilares del derecho colectivo del trabajo, en tanto mecanismo institucional mediante el cual trabajadores y empleadores dialogan para fijar las condiciones de empleo. Dentro de este proceso, el pliego de peticiones cumple una función determinante, pues es el instrumento a través del cual los trabajadores organizados formalizan sus demandas y activan la intervención de la autoridad laboral. Sin embargo, el ordenamiento jurídico ecuatoriano presenta una particularidad que ha sido señalada por la doctrina desde hace décadas y que constituye el problema central de este artículo: el artículo 468 del Código del Trabajo regula el procedimiento de presentación del pliego, pero omite establecer límites sustantivos, temáticos o cuantitativos respecto de su contenido. Esta ausencia normativa deja en manos de la práctica y de la discrecionalidad de los operadores

jurídicos la determinación de qué puede exigirse legítimamente en un pliego de peticiones, lo que genera un escenario de incertidumbre tanto para los trabajadores como para los empleadores y puede incidir negativamente en la eficacia de la negociación colectiva como mecanismo de composición de intereses.

La pertinencia de esta investigación se sustenta en que el vacío normativo descrito no es una observación reciente, sino un problema identificado por la doctrina ecuatoriana desde 1974 y reiterado hasta la actualidad, sin que el legislador haya adoptado medidas correctivas, lo que evidencia la vigencia y urgencia del tema.

La negociación colectiva

La negociación colectiva es el primer escalón hacia la eventual configuración de un conflicto colectivo de trabajo, en la medida en que del desacuerdo alcanzado por esta vía puede surgir el pliego de peticiones. La Organización Internacional del Trabajo, en el Convenio núm. 154 sobre el fomento de la negociación colectiva, la define como el conjunto de negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, o de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 1981). Desde una perspectiva social, la negociación colectiva constituye un mecanismo de diálogo que permite armonizar los intereses de trabajadores y empleadores, favoreciendo la paz laboral y la mejora de las condiciones de trabajo; en el ámbito económico, incide en la organización y planificación empresarial, en la medida en que los acuerdos alcanzados repercuten directamente en los costos laborales y en la estructura productiva de la empresa.

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, la negociación colectiva trasciende la categoría de simple procedimiento administrativo para convertirse en una garantía derivada de la dignidad humana y del derecho al trabajo, y constituye una herramienta para alcanzar un equilibrio en las relaciones de poder entre el capital y la fuerza de trabajo. La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 326, reconoce la libertad sindical bajo los principios de autoorganización y democracia interna, y garantiza el derecho a la huelga (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326). Este reconocimiento constitucional otorga autonomía jurídica propia a las organizaciones de trabajadores y garantiza la obligatoriedad de los acuerdos alcanzados mediante convenios o contratos colectivos, dotándolos de fuerza vinculante para las partes signatarias. En el plano legal, el artículo 440 del Código del Trabajo reconoce la personería jurídica y el derecho de organización de trabajadores y empleadores, otorgándoles la facultad de constituir el presupuesto habilitante para plantear un pliego de peticiones (Código del Trabajo, 2005, art. 440).

La dimensión internacional de este derecho se nutre principalmente de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo. El Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, ratificado por Ecuador el 28 de mayo de 1959, constituye el instrumento medular en la materia. Su artículo 4 obliga a los Estados a adoptar medidas adecuadas para estimular y fomentar entre empleadores y organizaciones de trabajadores el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo (Organización Internacional del Trabajo, 1949).

Desde la perspectiva doctrinal, el contrato colectivo presenta una estructura jurídica de naturaleza dual, ya que, por un lado, despliega efectos normativos, en cuanto sus cláusulas se incorporan como normas mínimas a los contratos individuales, y, por otro, genera efectos obligacionales, vinculando recíprocamente a las organizaciones signatarias. Esta dualidad fue señalada por Bünger et al. (2002) al indicar que el instrumento colectivo es, a la vez, un acuerdo que crea normas jurídicas y establece obligaciones recíprocas entre el empleador y el sindicato. El artículo 244 del Código del Trabajo materializa este efecto al prescribir que las

condiciones del contrato colectivo se entenderán incorporadas a los contratos individuales celebrados entre el empleador y los trabajadores que intervienen en el colectivo (Código del Trabajo, 2005, art. 244).

En cuanto a los sujetos habilitados para celebrar el contrato colectivo, el artículo 221 del Código del Trabajo distingue según el ámbito privado o público en que opere la relación laboral. En el sector privado, la facultad negocial corresponde al comité de empresa o, en su defecto, a la asociación que cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa; en el sector público se exige la conformación de un comité central único que represente a más de la mitad de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo de la respectiva institución. Esta distinción fue ratificada por el Acuerdo Ministerial núm. MDT-2024-080, cuyo artículo 4 precisa que, en las instituciones y entidades del Estado, gobiernos autónomos descentralizados y empresas públicas, el proyecto de contrato colectivo será presentado ante el Inspector del Trabajo de su respectiva jurisdicción por los representantes del comité de empresa o por la directiva del comité central único (Ministerio del Trabajo, 2024).

El proceso de negociación colectiva se halla regulado de forma detallada del artículo 5 al 10 del Acuerdo Ministerial núm. MDT-2024-080. Una vez presentado el proyecto, el Inspector del Trabajo debe notificar al empleador dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, concediéndole un plazo de quince días para que comience la negociación directa; si las partes no alcanzan acuerdo en el plazo de treinta días, el expediente es remitido a la Dirección de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo (Ministerio del Trabajo, 2024). Esta arquitectura procedimental responde a la lógica de los convenios de la OIT que privilegian la solución consensuada de los conflictos sobre la intervención unilateral del Estado. Como señalan Gernigon, Odero y Guido (2000), la negociación colectiva debe concebirse como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un contrato o acuerdo colectivo, lo que supone que su valor esencial reside precisamente en el carácter voluntario y bilateral del proceso, y no en la imposición de condiciones de trabajo por vía administrativa.

Una de las restricciones más significativas que caracteriza al régimen ecuatoriano de negociación colectiva en el sector público es la exigencia del dictamen presupuestario del Ministerio de Economía y Finanzas, prevista en el artículo 9 del Acuerdo Ministerial núm. MDT-2024-080, que dispone que se tendrá como inexistente y no surtirá ningún efecto legal el contrato colectivo que no cuente con dicho dictamen (Ministerio del Trabajo, 2024). La Corte Constitucional respaldó esta exigencia en la sentencia núm. 790-17-EP/21, al disponer que un Tribunal de Conciliación y Arbitraje debe coordinar con el Ministerio de Economía y Finanzas la emisión del dictamen sobre la disponibilidad de recursos antes de resolver un conflicto colectivo (Corte Constitucional del Ecuador, 2021). Esta exigencia constituye uno de los principales focos de tensión en la negociación colectiva del sector público, en la medida en que convierte a dicho Ministerio en un actor externo con capacidad de neutralizar los acuerdos alcanzados entre empleador y trabajadores al interior del Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Para Galarza Parra (2024), este fenómeno responde a un patrón de intervención estatal que condiciona el desarrollo de la negociación, en lugar de operar exclusivamente como árbitro imparcial del proceso.

Una vez concluida la negociación con acuerdo total sobre el proyecto, las partes remiten el texto definitivo al director regional del Trabajo y Servicio Público para su suscripción, de conformidad con el artículo 8 del Acuerdo Ministerial MDT-2024-080; el artículo 10 del mismo instrumento precisa que la suscripción se realiza en unidad de acto, ante el director regional (Ministerio del Trabajo, 2024). Una vez perfeccionado, el contrato colectivo despliega plena eficacia normativa y genera preeminencia jerárquica sobre los contratos individuales de trabajo, conforme lo establece el artículo 244 del Código del Trabajo, generando derechos adquiridos para los trabajadores beneficiados que no pueden ser desconocidos por decisión unilateral del empleador.

Cuando no es posible arribar a un acuerdo durante la fase de negociación directa o mediación, el Código del Trabajo prevé el pliego de peticiones, mecanismo a través del cual el comité de empresa o la organización de trabajadores somete al empleador sus reivindicaciones, dando inicio formal al conflicto colectivo, y que se desarrolla con detalle en el apartado sobre el pliego de peticiones en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. El procedimiento del conflicto colectivo se inicia con la presentación del pliego de peticiones ante el Inspector del Trabajo, documento que contiene las reivindicaciones formuladas por los trabajadores frente al empleador. Recibido el pliego, la autoridad laboral debe notificar al empleador dentro de las veinticuatro horas siguientes y concederle un plazo de tres días para contestarlo. Si la respuesta satisface íntegramente las peticiones, el conflicto concluye mediante la suscripción del acta correspondiente (Código del Trabajo, 2005, art. 468).

Cuando el empleador no contesta el pliego o su respuesta no acoge total o parcialmente las pretensiones de los trabajadores, el ordenamiento jurídico dispone la apertura de una etapa de mediación obligatoria ante la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral. Esta fase tiene como finalidad propiciar una solución consensuada del conflicto mediante el diálogo entre las partes. Si se alcanza un acuerdo total, el procedimiento concluye; si el acuerdo es parcial, únicamente los puntos no resueltos son sometidos al conocimiento del Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y, en ausencia de acuerdo, el expediente es remitido íntegramente a dicho órgano para que resuelva la controversia (Código del Trabajo, 2005, art. 470). El Tribunal de Conciliación y Arbitraje constituye el órgano competente para conocer y resolver los conflictos colectivos que no han podido solucionarse durante la etapa de mediación. Su intervención no sustituye al pliego de peticiones, sino que representa una fase posterior del procedimiento, en la que examina las pretensiones de las partes y dicta un laudo de cumplimiento obligatorio, poniendo fin al conflicto colectivo (Código del Trabajo, 2005, art. 476).

El régimen de la contratación colectiva ecuatoriana ha sido objeto de importantes restricciones materiales impuestas por los mandatos constituyentes. El Mandato Constituyente núm. 8 eliminó y prohibió diversas formas de precarización laboral, como la tercerización y la intermediación, y estableció limitaciones expresas a las cláusulas que pueden pactarse en contratos colectivos del sector público, excluyendo beneficios considerados excesivos o contrarios al interés general (Asamblea Constituyente, 2008). En igual línea restrictiva, el artículo 11 del Acuerdo Ministerial MDT-2024-080 precisa que los contratos colectivos no amparan a los representantes, mandatarios ni a los funcionarios de nivel jerárquico superior de las entidades públicas (Ministerio del Trabajo, 2024). Galarza Parra (2024) sostiene que estas restricciones respondieron históricamente a la necesidad de corregir inequidades entre sectores del trabajo público, en los que ciertos grupos accedían a beneficios que superaban ampliamente las condiciones del resto de la fuerza laboral del Estado.

Por lo tanto, el sistema ecuatoriano de negociación colectiva se sostiene sobre tres pilares complementarios: la Constitución de la República, el Código del Trabajo y los convenios internacionales de la OIT. Este sistema reconoce el principio de autonomía colectiva como eje central del proceso negocial, establece garantías procedimentales orientadas a equilibrar el poder de negociación de las partes y, al mismo tiempo, articula las restricciones en el sector público destinadas a preservar el interés general y la sostenibilidad financiera del Estado. Sin embargo, como se desarrollará en los apartados siguientes, esta arquitectura normativa relativamente sólida contrasta con la orfandad regulatoria que afecta al contenido específico del pliego de peticiones.

Estándares internacionales de la OIT sobre la negociación colectiva

La Organización Internacional del Trabajo ha reconocido desde sus orígenes que, sin organizaciones de trabajadores y de empleadores autónomas, independientes y representativas, la negociación colectiva carece de sentido. Como señalan Odero y Guido

(1995) al presentar los fundamentos del sistema de control de la OIT, sin libertad sindical el principio del tripartismo quedaría desvirtuado, cuando no convertido en letra muerta, atentando gravemente contra las posibilidades reales de una mayor justicia social. Por ello, la OIT no trata la libertad sindical y la negociación colectiva como temas separados, sino como dos elementos de un mismo sistema de relaciones laborales democráticas.

Los dos convenios más importantes de la OIT en esta materia son el Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), ratificado por Ecuador el 29 de mayo de 1967, y el Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), ratificado el 28 de mayo de 1959 (Organización Internacional del Trabajo, 1948, 1949). Ambos instrumentos son considerados convenios fundamentales y cuentan con un número muy elevado de ratificaciones a nivel mundial: según los datos registrados por Odero y Guido (1995), al 15 de septiembre de 1994 el Convenio núm. 87 contaba con 110 ratificaciones y el Convenio núm. 98 con 124. El Convenio núm. 87 consagra el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir organizaciones de su libre elección sin autorización previa, así como el derecho de estas organizaciones a funcionar con plena autonomía; el Convenio núm. 98, por su parte, establece la protección contra actos de injerencia y obliga a los Estados a adoptar medidas que fomenten la negociación colectiva voluntaria.

La Organización Internacional del Trabajo, a través del Comité de Libertad Sindical, ha desarrollado criterios interpretativos relevantes sobre el alcance del derecho a la negociación colectiva. En su jurisprudencia ha sostenido que las restricciones impuestas por los Estados al contenido de la negociación colectiva deben responder a una justificación objetiva y razonable, sin afectar la esencia de este derecho. En consecuencia, si bien los Estados pueden establecer límites a la negociación colectiva, estos deben ser compatibles con los principios de libertad sindical y resultar proporcionales al fin que persiguen (Odero y Guido, 1995).

Estos criterios adquieren especial relevancia para el ordenamiento jurídico ecuatoriano, donde el Código del Trabajo no establece límites expresos al contenido del pliego de peticiones. El desafío no consiste únicamente en determinar si es posible imponer restricciones a las reivindicaciones de los trabajadores, sino en establecer si la ausencia de una regulación clara favorece la negociación colectiva o, por el contrario, genera incertidumbre jurídica y dificulta el equilibrio entre la protección de la libertad sindical y los intereses legítimos del empleador.

La OIT no se limita a establecer estándares, sino que cuenta también con mecanismos específicos de control para verificar que los Estados cumplan con sus obligaciones: el sistema de memorias periódicas ante la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, el procedimiento de quejas ante el Comité de Libertad Sindical, el sistema de reclamaciones previsto en los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT, y el mecanismo de quejas interestatales del artículo 26 (Odero y Guido, 1995). Estos mecanismos permiten identificar cuándo las legislaciones nacionales se alejan de los estándares internacionales, lo que resulta especialmente pertinente para valorar si el vacío normativo ecuatoriano en torno al contenido del pliego de peticiones es compatible con dichos estándares.

El pliego de peticiones en el ordenamiento jurídico ecuatoriano

Para comprender adecuadamente el pliego de peticiones dentro del ordenamiento ecuatoriano es necesario partir de que la contraposición de intereses entre trabajadores y empleadores se concreta en el plano jurídico en esta figura (Instituto Nacional de Educación Laboral [INEL], 1987). Esta afirmación revela que el pliego no es simplemente una lista de reclamaciones, sino la expresión formal y jurídicamente reconocida del conflicto colectivo de trabajo. El conflicto de trabajo, en términos generales, ha sido definido como la alteración de la relación laboral entre los sujetos de esta (INEL, 1987). A partir de dicha alteración, los trabajadores promueven la defensa de sus derechos y aspiraciones en los aspectos generales de su relación de trabajo, tendiendo al cumplimiento de las obligaciones patronales y a mejorar sus derechos

económicos, sociales y sindicales (INEL, 1987). El pliego de peticiones es, en consecuencia, el vehículo procesal que encauza esa defensa hacia las instancias competentes.

El pliego de peticiones no surge de manera aislada, sino que se inserta dentro de un marco normativo jerarquizado que va desde la Constitución de la República hasta el Código del Trabajo. La Constitución, en su artículo 326, numeral 7, garantiza el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras sin autorización previa, incluyendo la formación de sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, así como el derecho de afiliación y desafiliación libre (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326, num. 7). Este reconocimiento constitucional constituye la base sobre la cual se edifica la figura del pliego de peticiones como herramienta colectiva de los trabajadores organizados. A nivel infraconstitucional, el artículo 440 del Código del Trabajo refuerza este derecho al disponer que trabajadores y empleadores, sin distinción y sin necesidad de autorización previa, pueden constituir asociaciones profesionales o sindicatos, así como afiliarse o retirarse de ellos conforme a la ley y a los respectivos estatutos (Código del Trabajo, 2005, art. 440).

El artículo 468 del Código del Trabajo establece que, suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, estos presentarán ante el inspector del trabajo su pliego de peticiones concretas, y que la autoridad que lo reciba notificará dentro de veinticuatro horas al empleador o a su representante, concediéndole tres días para contestar (Código del Trabajo, 2005, art. 468). Esta disposición, aunque breve, establece los elementos esenciales del procedimiento: la existencia de un conflicto previo, la presentación ante la autoridad competente, el deber de notificación y el plazo para que el empleador dé respuesta. Sin embargo, como señalan Montero Bravo y Batista Hernández (2024), el Código del Trabajo no detalla explícitamente el contenido ni los parámetros del pliego de peticiones, aunque puede inferirse que debe incluir elementos básicos como la designación de la autoridad competente, los datos completos de trabajadores y empleador, los fundamentos de hecho y de derecho, el objeto del reclamo y la determinación de los valores económicos reclamados, sin que exista, precisamente, un límite legal expreso para estos últimos.

Para que el pliego de peticiones pueda ser válidamente presentado se exige la concurrencia de determinados presupuestos: la relación jurídica entre las partes trabajadoras y empleadoras, y el hecho o los hechos que determinan el conflicto (INEL, 1987). En cuanto a los legitimados para presentarlo, el ordenamiento exige que sea el Comité de Empresa quien lo formule; si este no existiera, debe constituirse un Comité Especial con la asistencia de, por lo menos, la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o institución (INEL, 1987). Previamente a su presentación debe convocarse a una asamblea general de trabajadores en la que se decida la aprobación del pliego, de la cual se levantará el acta respectiva (INEL, 1987).

Una vez presentado, el Inspector del Trabajo notifica al empleador dentro del plazo de veinticuatro horas, concediéndole tres días para contestar. Frente al pliego, el empleador puede aceptarlo íntegramente, caso en el cual se firma un acta ante la autoridad del trabajo y se termina el conflicto; aceptarlo parcialmente, en cuyo caso las partes deben someterse a la decisión del Tribunal de Conciliación y Arbitraje sobre los puntos en controversia; o negarlo totalmente, situación en la que también se acude al Tribunal (INEL, 1987). Tanto la negativa total como la falta de contestación dentro del término legal habilitan, entre otros supuestos, la declaratoria de una huelga por parte de los trabajadores. Frente a la no contestación del empleador, su aceptación parcial o su rechazo total, debe constituirse el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado por dos representantes de los trabajadores y dos de los empleadores, con sus respectivos suplentes, y presidido por el Inspector del Trabajo (INEL, 1987).

La jurisprudencia constitucional ecuatoriana ha reafirmado la naturaleza particular y la competencia exclusiva de estos tribunales para resolver conflictos colectivos: según la

sentencia núm. 012-10-SEP-CC, los conflictos colectivos deben someterse a tribunales que garanticen que ambas partes estén debidamente representadas y que la resolución se adopte conforme a derecho (Corte Constitucional del Ecuador, 2010). La regulación del pliego de peticiones en el ordenamiento jurídico ecuatoriano presenta, no obstante, deficiencias estructurales significativas. La falta de claridad en el procedimiento establecido en el artículo 468 del Código del Trabajo, junto con la inconsistencia en su aplicación, ha generado problemas de seguridad jurídica (Montero Bravo y Batista Hernández, 2024). Esta deficiencia estructural en la indeterminación del contenido del pliego constituye precisamente el núcleo problemático que se desarrolla en la sección de Resultados y discusión.

El objetivo general de este artículo es analizar la incidencia de la ausencia de límites legales en el contenido del pliego de peticiones en el desarrollo de la negociación colectiva en el Ecuador. Para alcanzarlo, se plantean los siguientes objetivos específicos: examinar la regulación jurídica del pliego de peticiones en el ordenamiento ecuatoriano; identificar los vacíos normativos relacionados con los límites de su contenido; analizar los efectos de dicha ausencia de límites en el desarrollo de la negociación colectiva; y proponer alternativas normativas que contribuyan a fortalecer la seguridad jurídica y la eficacia de este mecanismo.

METODOLOGÍA

Esta investigación se desarrolla bajo un enfoque cualitativo y corresponde a una investigación jurídica de carácter documental. El problema que la origina, la falta de límites legales al contenido del pliego de peticiones, se estudia a partir de lo que establecen las normas, de lo que han resuelto los órganos de la justicia constitucional y de lo que la doctrina ha escrito sobre la figura, sin recurrir a información recogida en campo.

Para el análisis se emplea el método analítico-crítico. Con él se examinan las disposiciones, las decisiones y los planteamientos doctrinales revisados, se los interpreta a la luz de los principios constitucionales y de los estándares internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, y se valora de manera crítica si el ordenamiento ecuatoriano ofrece algún parámetro que delimite el contenido del pliego de peticiones.

El material analizado proviene de cuatro tipos de fuentes. En el plano normativo nacional se revisaron la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, el Mandato Constituyente núm. 8 y el Acuerdo Ministerial núm. MDT-2024-080. En el plano internacional, los Convenios núm. 87, 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo. En el plano jurisprudencial, las sentencias núm. 012-10-SEP-CC y 790-17-EP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador. Y, por último, la doctrina especializada y los estudios sobre la materia que se citan a lo largo del texto.

La información se obtuvo mediante la lectura y la revisión de los artículos de la Constitución, del Código del Trabajo, de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y de las sentencias de la Corte Constitucional relacionados con el pliego de peticiones, así como de artículos científicos, tesis y obras doctrinales sobre la materia. Por tratarse de un estudio cualitativo, esta lectura no buscó medir ni cuantificar, sino comprender e interpretar el contenido de las fuentes y contrastarlo entre sí.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La ausencia de límites en el pliego de peticiones: un vacío doctrinal histórico

El sólido marco constitucional, legal e internacional descrito en los apartados anteriores contrasta con la orfandad regulatoria que afecta específicamente al contenido del pliego de peticiones. Ante el silencio del artículo 468 del Código del Trabajo, la doctrina ecuatoriana ha debido suplir la definición legal de la figura, entendiéndola como un grupo de aspiraciones o pedimentos que los trabajadores organizados solicitan que sean atendidos o conocidos por su empleador (Zambrano Villavicencio, 2020). En la misma línea, la doctrina distingue

tradicionalmente entre pliegos de derecho, que versan sobre la aplicación de la ley o de contratos colectivos preexistentes; pliegos reivindicativos o de intereses, orientados a la búsqueda de mejores condiciones laborales; y pliegos mixtos, que combinan ambos contenidos y que, según se ha señalado, son los que en mayor número se presentan en la práctica (Zambrano Villavicencio, 2020).

Lo más relevante para efectos de este artículo es que el vacío normativo sobre los límites del pliego de peticiones no es un hallazgo reciente, sino un problema identificado por la doctrina ecuatoriana desde hace más de cinco décadas. Ya en 1974, un catedrático ecuatoriano advertía que, ante el silencio de la ley respecto de un límite a las pretensiones que los trabajadores pueden dirigir al empleador, debía suponerse que estas habían de formularse con la mayor lógica y equidad posibles, evitando convertirse en aspiraciones absurdas o injustas (como se citó en Zambrano Villavicencio, 2020). Esta advertencia resulta particularmente valiosa porque reconoce explícitamente, ya en 1974, la ausencia de un límite normativo, y la resuelve apelando a criterios doctrinarios de lógica y equidad, no a norma positiva alguna, lo cual es precisamente el problema que este artículo denuncia: ese límite es una construcción doctrinal sin respaldo legal vinculante, que depende en última instancia de la buena fe de las partes o del criterio discrecional del Tribunal de Conciliación y Arbitraje al momento de resolver.

Cinco décadas después, Zambrano Villavicencio (2020) llega a una conclusión sustancialmente idéntica al advertir que la omisión del legislador al puntualizar una definición exacta de la figura del pliego de peticiones da lugar a un vacío en la ley que podría llevar a confusiones y abusos de derecho por parte de la autoridad y de los propios trabajadores. La persistencia de este vacío durante más de cincuenta años, pese a las múltiples reformas laborales que ha experimentado el Ecuador en dicho período, evidencia una inacción legislativa sostenida frente a un problema doctrinalmente diagnosticado.

Ante la ausencia de una regulación expresa sobre el contenido del pliego de peticiones, el artículo 6 del Código del Trabajo remite, como norma supletoria, al Código Orgánico General de Procesos, cuyo artículo 142 establece los requisitos generales de la demanda (Código del Trabajo, 2005, art. 6; Zambrano Villavicencio, 2020). Esta remisión, sin embargo, resulta doctrinalmente problemática: el pliego de peticiones no es una demanda judicial, sino un instrumento colectivo y prejurisdiccional que se presenta ante una autoridad administrativa que es el Inspector del Trabajo y que persigue, ante todo, la apertura de un proceso de diálogo, no la resolución adversarial de una controversia individual. Aplicar sin matices los requisitos pensados para el litigio civil a una institución de naturaleza colectiva y conciliatoria no llena satisfactoriamente el vacío legal, y puede explicar, en parte, por qué persisten en la práctica pretensiones formuladas sin criterios claros de cuantía o de pertinencia.

Esta laguna adquiere una dimensión más profunda si se examina a la luz de los principios que rigen el derecho laboral ecuatoriano. El artículo 4 del Código del Trabajo consagra el principio de irrenunciabilidad de derechos (Código del Trabajo, 2005, art. 4), con anclaje en el artículo 326 de la Constitución de la República, mientras que el artículo 7 recoge el principio in dubio pro-operario, que obliga a la autoridad a decantarse por la interpretación más favorable al trabajador frente a la ambigüedad normativa o contractual (Código del Trabajo, 2005, art. 7). Ambos principios operan como mandatos que exigen la máxima realización posible de los derechos laborales dentro de las circunstancias fácticas y jurídicas existentes; sin embargo, ninguno de ellos ofrece, por sí mismo, un criterio que permita distinguir entre una petición legítima y una que exceda los márgenes de la razonabilidad. Antes bien, la aplicación irreflexiva del principio de interpretación favorable podría, en ausencia de un techo normativo claro, terminar por convalidar pretensiones que comprometan la sostenibilidad de la fuente de trabajo, en abierta tensión con el propio derecho al trabajo que dichos principios buscan proteger.

Esta tensión no resulta ajena al ordenamiento ecuatoriano, que sí ha sabido fijar límites expresos en otras materias del derecho colectivo. El Mandato Constituyente núm. 8 estableció limitaciones expresas a las cláusulas que pueden pactarse en contratos colectivos del sector público, disponiendo que las cláusulas que no se ajusten a los parámetros allí previstos son nulas de pleno derecho (Asamblea Constituyente, 2008). De igual manera, el artículo 11 del Acuerdo Ministerial MDT-2024-080 precisa que los contratos colectivos no amparan a los representantes, mandatarios ni a los funcionarios de nivel jerárquico superior de las entidades públicas (Ministerio del Trabajo, 2024). Estas disposiciones evidencian que, cuando el legislador o el poder reglamentario lo ha estimado necesario, sí ha sido capaz de fijar límites materiales precisos al contenido de la negociación colectiva. La ausencia de un límite equivalente para el contenido del pliego de peticiones no puede explicarse, entonces, por una imposibilidad técnica, sino por una omisión que la doctrina ha señalado sin que se traduzca en una reforma legislativa concreta.

La doctrina más reciente confirma la vigencia de esta preocupación. García Manrique (2024) advierte que la indeterminación del contenido del pliego de peticiones abre la puerta a un ejercicio abusivo del derecho de petición colectiva, en la medida en que la ausencia de límites procesales y sustanciales traslada al Tribunal de Conciliación y Arbitraje toda la carga de moderar pretensiones que debieron ser filtradas desde su formulación. En sentido convergente, Rodríguez-Sañudo (2021) sostiene que la viabilidad económica de la empresa constituye un límite intrínseco que no es meramente externo de las conquistas laborales, de modo que toda negociación colectiva que desatienda la capacidad real de la fuente de trabajo para honrar los compromisos asumidos termina por comprometer, a mediano plazo, la subsistencia misma del empleo que se pretende proteger. Ambas posiciones doctrinarias convergen en un mismo diagnóstico: la libertad para formular peticiones colectivas no puede equipararse a una ausencia total de parámetros, pues ello desnaturaliza la función de la negociación colectiva como mecanismo de composición razonable de intereses.

La conexión entre este vacío y el desarrollo de la negociación colectiva se manifiesta con particular claridad en el vínculo entre el pliego de peticiones y la huelga. El Código del Trabajo condiciona la declaratoria de huelga, entre otros supuestos, a que el empleador no conteste el pliego de peticiones dentro del término legal o a que su contestación sea negativa (Código del Trabajo, 2005, art. 497). Cuando las pretensiones incorporadas al pliego carecen de un criterio normativo de razonabilidad, aumenta la probabilidad de que resulten excesivas, ambiguas o desproporcionadas a los ojos del empleador, lo que reduce las posibilidades de una contestación total o parcialmente positiva y, en consecuencia, incrementa el riesgo de que el conflicto colectivo escale hacia la huelga como mecanismo de presión. Este subtema evidencia, en definitiva, que la ausencia de límites en el pliego de peticiones no es un vacío inocuo, sino un problema doctrinalmente diagnosticado desde hace cinco décadas cuyas consecuencias prácticas se desarrollan en el apartado siguiente.

El impacto de la ausencia de límites en el desarrollo de la negociación colectiva

La ausencia de límites normativos al contenido del pliego de peticiones no se agota en una deficiencia técnica del texto legal, sino que proyecta consecuencias concretas sobre la dinámica de la negociación colectiva y sobre la relación entre trabajadores y empleadores. El pliego de peticiones no es un documento accesorio, sino el elemento que delimita los temas objeto de discusión y condiciona el desarrollo de todo el proceso posterior, en la medida en que opera como eje estructural de la negociación y encuadra el marco dentro del cual se desarrollará la etapa de conciliación (Montero Bravo y Batista Hernández, 2024). Si el contenido de ese eje estructural carece de parámetros de razonabilidad, la totalidad de la negociación queda expuesta a la misma indeterminación desde su origen.

Un primer efecto identificable es la reducción de la previsibilidad del proceso negocial. Cuando el empleador no puede anticipar, con base en criterios normativos, si una pretensión resulta

razonable o desproporcionada, su margen de respuesta se estrecha: la aceptación total se vuelve menos probable frente a peticiones no acotadas, mientras que el rechazo total o parcial, que el propio Código del Trabajo habilita como causal de huelga, se convierte en la alternativa más previsible desde la perspectiva empresarial. En consecuencia, la ausencia de límites, lejos de fortalecer la posición negociadora de los trabajadores, puede terminar por debilitar la negociación colectiva como mecanismo de composición de intereses, en la medida en que desplaza el conflicto hacia instancias más costosas y menos flexibles, como el Tribunal de Conciliación y Arbitraje o la huelga.

Un segundo efecto se advierte en la relación de confianza entre las partes. La doctrina laboral coincide en que la negociación colectiva exige de ambos actores un ejercicio de buena fe, transparencia y reconocimiento recíproco (De la Cueva, 2007). Cuando el contenido del pliego no está acotado por parámetros mínimos de pertinencia o proporcionalidad, se debilita la posibilidad de que el empleador perciba la negociación como un ejercicio genuino de composición de intereses, y no como una imposición unilateral revestida de forma jurídica. Esta percepción puede generar actitudes defensivas o dilatorias por parte del empleador, actitudes que la buena fe negocial busca precisamente evitar.

Un tercer efecto, de naturaleza institucional, se relaciona con la carga que la ausencia de límites traslada al Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Ante la falta de parámetros legales que orienten la formulación del pliego, corresponde a este órgano moderar en la práctica pretensiones que debieron haber sido filtradas desde su presentación. Esta situación no solo sobrecarga la función conciliadora y arbitral del tribunal, sino que introduce un margen de discrecionalidad que puede afectar la seguridad jurídica de ambas partes, en la medida en que el resultado del conflicto depende, en buena medida, del criterio circunstancial de quienes lo resuelven, y no de reglas previamente conocidas por trabajadores y empleadores. Moscoso Calderón (2017) ha advertido, en este sentido, que los procedimientos colectivos ecuatorianos requieren mayor agilidad y claridad institucional para cumplir oportunamente su función de resolver los conflictos que se someten a su conocimiento.

Finalmente, la ausencia de límites incide también en la sostenibilidad de la propia fuente de trabajo. Si el pliego de peticiones no está sujeto a un criterio de viabilidad económica, la negociación colectiva puede desembocar en acuerdos que la empresa no esté en condiciones reales de honrar en el mediano o largo plazo, lo que termina por comprometer, paradójicamente, el propio derecho al trabajo que la negociación colectiva busca proteger (Rodríguez-Sañudo, 2021). Este riesgo resulta especialmente sensible en el sector público, donde el ordenamiento ecuatoriano sí ha introducido un control específico de sostenibilidad financiera a través del dictamen presupuestario del Ministerio de Economía y Finanzas, exigido por el artículo 9 del Acuerdo Ministerial MDT-2024-080 y respaldado por la Corte Constitucional en su sentencia núm. 790-17-EP/21 (Ministerio del Trabajo, 2024; Corte Constitucional del Ecuador, 2021); sin embargo, en el sector privado no existe un mecanismo equivalente que module, desde la propia formulación del pliego, la proporción entre lo peticionado y la capacidad real de respuesta del empleador.

En conjunto, estos efectos permiten sostener que la ausencia de límites en el pliego de peticiones no constituye un vacío neutro, sino una condición estructural que incide negativamente en la previsibilidad, la buena fe y la eficacia de la negociación colectiva ecuatoriana, al tiempo que traslada a instancias reactivas, como el Tribunal de Conciliación y Arbitraje o la huelga, una función que correspondería, en primer término, a una regulación normativa clara del contenido admisible del pliego.

DISCUSIÓN

En atención al primer objetivo específico, examinar la regulación jurídica del pliego de peticiones, el desarrollo de los apartados precedentes permitió constatar que el ordenamiento

ecuatoriano cuenta con un marco constitucional y legal relativamente sólido en materia de negociación colectiva, sustentado en el artículo 326 de la Constitución de la República, los artículos 440 y 468 del Código del Trabajo y los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ambos ratificados por el Ecuador, a los que se suma el Convenio núm. 154 como referente o estándar internacional en materia de fomento de la negociación colectiva, sin que este último constituya, al no haber sido ratificado por el Estado ecuatoriano, un instrumento directamente vinculante. No obstante, este andamiaje normativo se concentra en los aspectos procedimentales de la figura, como la presentación, la notificación, los plazos de contestación y la constitución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, sin extenderse al contenido sustantivo de las peticiones, lo que confirma que la regulación existente es predominantemente adjetiva y no material.

En relación con el segundo objetivo, identificar los vacíos normativos existentes, el análisis evidenció que dicha omisión no constituye un hallazgo reciente, sino un problema doctrinalmente diagnosticado desde 1974, cuando ya se advertía la inexistencia de un límite legal a las pretensiones de los trabajadores, proponiéndose entonces suplirlo mediante criterios de lógica y equidad ajenos a la norma positiva. La persistencia de este vacío durante más de cinco décadas, confirmada por Zambrano Villavicencio (2020), pone en evidencia una inacción legislativa sostenida que contrasta con la intensa actividad reglamentaria que sí ha experimentado la negociación colectiva en otros aspectos, como el régimen del sector público regulado mediante el Acuerdo Ministerial MDT-2024-080.

Respecto al tercer objetivo, analizar los efectos de la ausencia de límites en el desarrollo de la negociación colectiva, el estudio permitió establecer una conexión directa entre la indeterminación del contenido del pliego y la dinámica del conflicto colectivo. Al no existir parámetros de razonabilidad o proporcionalidad, aumenta la probabilidad de que las pretensiones formuladas resulten excesivas o ambiguas a juicio del empleador, lo que reduce las posibilidades de una contestación total o parcialmente positiva y, en consecuencia, incrementa el riesgo de que el conflicto escale hacia la huelga, conforme a las causales previstas en el artículo 497 del Código del Trabajo. Esta situación revela que el vacío normativo no es neutro, sino que incide negativamente en la previsibilidad y en la eficacia del proceso negocial, además de sobrecargar la función conciliadora del Tribunal de Conciliación y Arbitraje y de exponer la sostenibilidad de la fuente de trabajo a compromisos que la empresa podría no estar en condiciones de honrar.

Finalmente, en cuanto al cuarto objetivo, proponer alternativas normativas, el análisis doctrinario permite sostener que la incorporación de criterios de razonabilidad, proporcionalidad y viabilidad económica no es ajena a la tradición jurídica ecuatoriana, sino que ya ha sido empleada por el propio ordenamiento en otras instituciones del derecho colectivo, como las limitaciones materiales impuestas por el Mandato Constituyente núm. 8 a los contratos colectivos del sector público y el control de sostenibilidad financiera introducido para dicho sector mediante el dictamen presupuestario del Ministerio de Economía y Finanzas. La doctrina especializada refuerza esta conclusión: García Manrique (2024) advierte sobre el riesgo de abuso del derecho de petición colectiva ante la ausencia de límites procesales y sustanciales, mientras que Rodríguez-Sañudo (2021) sostiene que la viabilidad económica constituye un límite intrínseco de las conquistas laborales. Ambos aportes doctrinarios permiten sostener que la incorporación de parámetros normativos de razonabilidad al contenido del pliego de peticiones resulta jurídicamente viable y coherente con las restricciones que el propio ordenamiento ecuatoriano ya reconoce en otras instituciones del derecho colectivo, sin que ello implique restringir el derecho de los trabajadores a formular sus peticiones.

CONCLUSIONES

El ordenamiento jurídico ecuatoriano regula con suficiente detalle los aspectos procedimentales del pliego de peticiones, pero guarda silencio absoluto respecto de su contenido sustantivo, lo que configura una regulación adjetiva robusta frente a una regulación material inexistente.

La ausencia de límites normativos al contenido del pliego de peticiones no constituye un problema nuevo, sino un vacío identificado por la doctrina ecuatoriana desde 1974 y confirmado por estudios posteriores, cuya persistencia durante más de cinco décadas evidencia una omisión legislativa que compromete la seguridad jurídica de trabajadores y empleadores.

La indeterminación del contenido del pliego de peticiones incide negativamente en el desarrollo de la negociación colectiva, en la medida en que favorece la formulación de pretensiones desproporcionadas, debilita la buena fe y la previsibilidad del proceso, sobrecarga la función del Tribunal de Conciliación y Arbitraje y aumenta el riesgo de escalada del conflicto hacia la huelga.

El ordenamiento ecuatoriano ya ha empleado, en otras instituciones del derecho colectivo como las restricciones impuestas por el Mandato Constituyente núm. 8 y el control presupuestario exigido en el sector público, criterios de limitación material que podrían extenderse, con los matices necesarios, al contenido del pliego de peticiones. En consecuencia, se recomienda que el legislador incorpore criterios de razonabilidad, proporcionalidad y viabilidad económica en la regulación del artículo 468 del Código del Trabajo, a fin de fortalecer la previsibilidad y la eficacia de la negociación colectiva sin desnaturalizar el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva.

Conflicto de interés

Las autoras declaran que no existen conflictos de interés financieros, profesionales ni personales que pudieran haber influido en el desarrollo, análisis o presentación de los resultados de este artículo de revisión

Contribución de coautores

Genesis Marcela Vargas Carrera: Participó en la conceptualización del artículo, la búsqueda y selección de literatura científica, la revisión crítica de las fuentes consultadas y la organización de la información relevante para el desarrollo de la revisión. Asimismo, contribuyó a la redacción del manuscrito y a la revisión de su contenido intelectual

Ana Cristina Pachano Zurita: Participó en el análisis e interpretación de la literatura seleccionada, la síntesis de los principales aportes teóricos y la elaboración de las conclusiones. Además, contribuyó a la redacción, revisión crítica y edición del manuscrito, así como a la verificación de la coherencia entre los objetivos, el desarrollo y las conclusiones del artículo

REFERENCIAS

Asamblea Constituyente. (2008). Mandato Constituyente núm. 8. Eliminación y prohibición de la tercerización, intermediación laboral, contratación laboral por horas y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo.

Bünger, H., Chávez, J., Chiriboga, G., Harari, R., León, J., Rivadeneira, H., y Trujillo, J. (2002). *La contratación colectiva: Instrumento para una nueva agenda laboral*. Friedrich Ebert Stiftung.

Código del Trabajo. (2005). Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial No. 449, 20 de octubre de 2008.

Corte Constitucional del Ecuador. (2010). Sentencia núm. 012-10-SEP-CC, 0226-09-EP.

Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia núm. 790-17-EP/21.

De la Cueva, M. (2007). *Derecho del trabajo*. Porrúa.

Galarza Parra, F. A. (2024). *Conflictos y desafíos en la contratación colectiva en Ecuador como un Estado constitucional de derechos en el año 2023* [Tesis de grado, Universidad del Azuay]. Repositorio UDA.

García Manrique, J. (2024). *El abuso del derecho en las relaciones colectivas de trabajo: Límites procesales y sustanciales al pliego de peticiones* (2.ª ed.). Editorial Jurídica Cono Sur.

Gernigon, B., Odero, A., y Guido, H. (2000). Principios de la OIT sobre la negociación colectiva. *Revista Internacional del Trabajo, 119*(1), 33-58.

Instituto Nacional de Educación Laboral. (1987). *Los conflictos colectivos en el Ecuador: Una visión sindical* (Cuadernos Sindicales núm. 4). CEOSL/INEL.

Ministerio del Trabajo. (2024). Acuerdo Ministerial núm. MDT-2024-080. Reglamento para la presentación, negociación y suscripción de contratos colectivos de trabajo y actas transaccionales en el sector privado y en el sector público.

Montero Bravo, Z. C., y Batista Hernández, N. (2024). El pliego de peticiones y la aplicación procesal en los conflictos colectivos de trabajo. *Universidad y Sociedad, 16*(S1), 386-401.

Moscoso Calderón, J. M. (2017). *La sustanciación del pliego de peticiones ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional PUCE. https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/10854

Odero, A., y Guido, H. (1995). *Derecho sindical de la OIT: normas y procedimientos*. Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (1948). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Organización Internacional del Trabajo. (1949). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

Rodríguez-Sañudo, F. (2021). La viabilidad económica como límite intrínseco de las conquistas laborales. *Revista de Derecho Social*, (94), 75-92.

Zambrano Villavicencio, L. N. (2020). *Análisis comparativo del pliego de peticiones en los conflictos colectivos del trabajo en la legislación ecuatoriana y colombiana* [Tesis de grado, Universidad de los Hemisferios]. Biblioteca de la Universidad de los Hemisferios.