

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

Tema:

"La libertad de asociación sindical y la contribución obligatoria de trabajadores no sindicalizados en Ecuador"

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Título de Abogado

AUTOR:

Karen Juliette Pozo Paredes

TUTOR:

Dr. Mg. Galo Iván Masabanda Analuiza

Ambato-Ecuador

2026

TEMA:

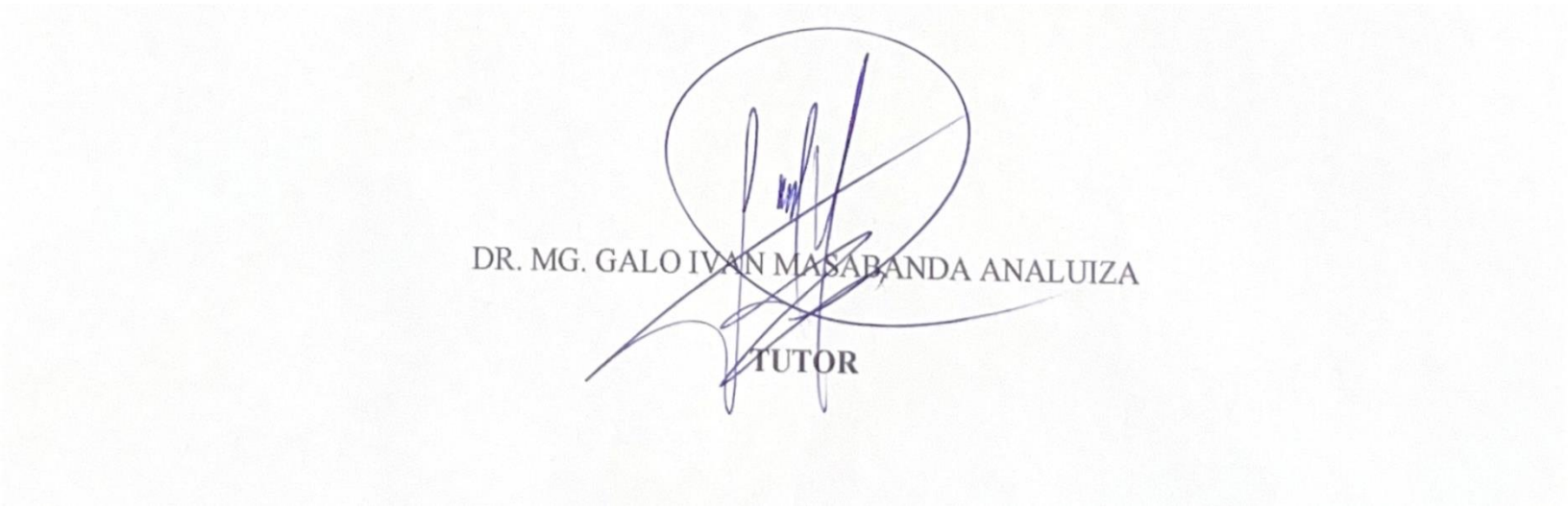
“La libertad de asociación sindical y la contribución obligatoria de trabajadores no sindicalizados en Ecuador”

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Dr. Mg. Galo Iván Masabanda Analuiza, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación denominado **"LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y LA CONTRIBUCIÓN OBLIGATORIA DE TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS EN ECUADOR"** certifico que el mismo fue elaborado por la Señorita Karen Juliette Pozo Paredes, previo a la obtención del título de Abogada; considerando que dicho proyecto de investigación reúne los requisitos técnicos, metodológicos, científicos, jurídicos y reglamentarios, autorizo su presentación ante el organismo pertinente a fin de que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el Consejo Directivo.

Ambato, 09 de diciembre, 2025

SUSCRIBO



AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, KAREN JULIETTE POZO PAREDES, manifiesto que el presente trabajo de titulación denominado **"LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y LA CONTRIBUCIÓN OBLIGATORIA DE TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS EN ECUADOR"** es de mi propia y única autoría el cual constituye un trabajo original, que se basa en la aplicación de mis conocimientos previos adquiridos en mi formación académica a través de fuentes legales, doctrinales y bibliográficas. Además, se ha determinado diferentes ideas, conclusiones y recomendaciones que son responsabilidad de la autora y de quienes las emitan.

Ambato, 09 de diciembre, 2025

SUSCRIBO



KAREN JULIETTE POZO PAREDES

C.C 1850594811

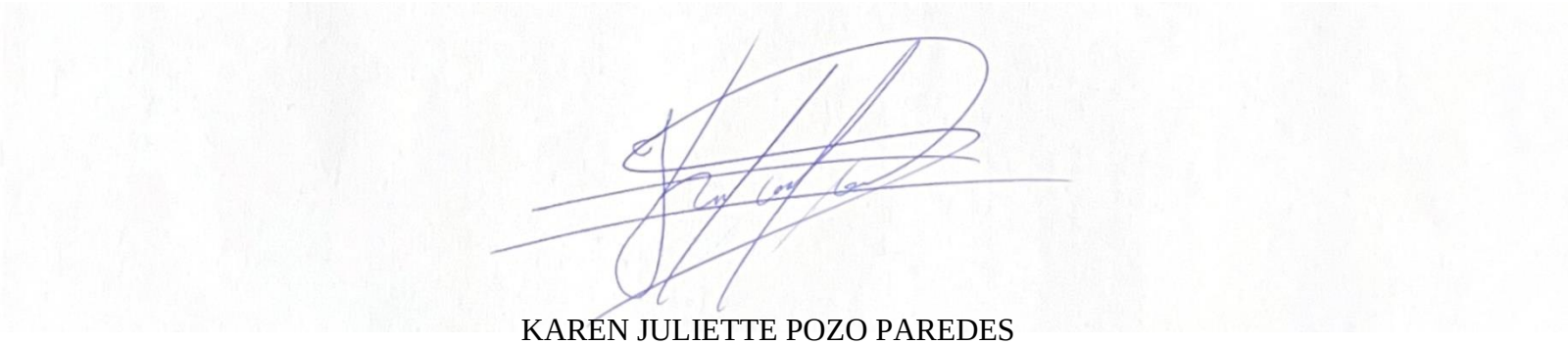
AUTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga del presente Trabajo de Investigación un documento disponible para consulta en los procesos de investigación, conforme se determina en los normativos internos de la Institución. Cedo de manera plena los derechos de autor de mi trabajo de tesis con fines investigativos y de difusión del conocimiento, además, apruebo la reproducción total o parcial conforme las regulaciones universitarias; esto siempre y cuando no presente una ganancia económica y se realice en respeto a los derechos del autor.

Ambato, 09 de diciembre, 2026

SUSCRIBO



KAREN JULIETTE POZO PAREDES

C.C 1850594811

AUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del Tribunal de grado APRUEBAN el trabajo de investigación: "LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y LA CONTRIBUCIÓN OBLIGATORIA DE TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS EN ECUADOR" presentado por la señorita Karen Juliette Pozo Paredes, de conformidad con el reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato. Autorizando su presentación ante los organismos correspondientes.

Ambato, ……, 2026

Para constancia firman:

……

PRESIDENTE

…… ……

MIEMBRO **MIEMBRO**

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi luz en los momentos de oscuridad, por concederme la fortaleza necesaria para avanzar aun en medio de las adversidades y por otorgarme la sabiduría que me permite alcanzar cada meta que me propongo, porque sus tiempos son perfectos.

A mi madre Elena, por su amor que me enseñó a nunca rendirme, por su ejemplo que cada día me impulsa y me da fuerzas para aspirar a ser algún día como ella.

A mi padre Edwin, por confiar siempre en mí y por ese cariño incondicional que me impulsa cada día a ser mejor.

A mi hermana Michelle, por ser parte de mis luchas, de mis caídas y de mis triunfos, por acompañarme en cada etapa de este camino, este logro también es tuyo.

A mis abuelitos Edguitar y Blanquita (+), siguen siendo mi motivo y mi fuerza, por enseñarme con el ejemplo el valor del esfuerzo y la humildad, esta meta lleva su bendición.

Al amor de mi vida, por ser el motivo silencioso que me sostuvo cuando el cansancio pesaba, por su comprensión y compañía a lo largo de este proceso, por creer en mí y ser una bendición en mi vida.

A mi pequeño Tommy, que estuvo conmigo en largas noches de estudio, por estar en cada momento en el que necesitaba un abrazo sin palabras.

A mí, por la valentía de continuar incluso cuando el horizonte se volvía incierto, por las horas de sacrificio, por demostrarme de todo lo que soy capaz.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser un padre misericordioso que ha llenado mi vida de bendiciones, y ser la razón de mi gratitud al finalizar este camino.

A mi mentor Dr. Alejandro López, por enseñarme que el verdadero conocimiento se construye con disciplina, humildad y pasión, gracias por cada consejo y cada palabra de aliento, por motivarme a crecer no solo como estudiante, sino como persona. Este camino no habría sido el mismo sin su acompañamiento.

A mi tutor, Dr. Galo Masabanda, por su compromiso y orientación constante en cada paso de esta investigación, gracias por su paciencia y firmeza en este importante logro de mi vida.

A mis amigos, Camila, Jeremy y Ana, quienes caminaron conmigo en este proceso lleno de retos y experiencias, su compañía me demostró que la amistad también es una forma de aprender, sin ustedes este camino habría sido muy distinto.

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA i

TEMA ii

APROBACIÓN DEL TUTOR iii

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN iv

DERECHOS DE AUTOR v

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO vi

DEDICATORIA vii

AGRADECIMIENTO viii

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS ix

INDICE DE TABLAS Y FIGURAS xi

RESUMEN EJECUTIVO xii

ABSTRACT xiii

CAPITULO I.- MARCO TEÓRICO 1

1.1. Antecedentes Investigativos 1

1.2.Antecedentes legales 5

1.3. Antecedentes jurisprudenciales 12

1.4. Antecedentes doctrinales 14

1.5.Marco conceptual 17

1.6.Objetivos 20

CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA. 21

2.1 Materiales 21

2.2 Métodos 21

2.2.1 Tipo de la investigación 21

2.2.2 Método aplicado 22

2.2.3 Técnica 23
2.2.4 Instrumento 25
2.2.5 Población y muestra 25
2.2.5.1 Población 25
2.2.5.2 Muestra 26
CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN 27
3.1 Análisis y discusión de los resultados. 27
CAPITULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 44
4.1. Conclusiones 44
4.2. Recomendaciones 44
MATERIALES DE REFERENCIA 46
Referencias Bibliográficas 46

INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1 Interpretación del derecho a la libertad de asociación frente a las contribuciones obligatorias 27

Tabla 2 Percepción sobre la armonización normativa entre la libertad de asociación y las obligaciones económicas colectivas 29

Tabla 3 Percepción sobre el alcance del derecho a la libertad de asociación en el ámbito laboral 30

Tabla 4 Relevancia jurídica de los convenios internacionales en la interpretación del derecho a la libertad de asociación 32

Tabla 5 Efectividad del reconocimiento constitucional de la libertad sindical frente a las regulaciones laborales vigentes 33

Tabla 6 Gestión práctica del cobro y distribución de las contribuciones económicas derivadas de la negociación colectiva 35

Tabla 7 Verificación de legalidad o proporcionalidad de aportes exigidos a trabajadores no sindicalizados 36

Tabla 8 Identificación de conflictos o recursos administrativos derivados de las contribuciones obligatorias 37

Tabla 9 Opiniones sobre si la obligatoriedad de los aportes vulnera el núcleo esencial del derecho a la libertad de asociación 39

Tabla 10 Medidas necesarias para ajustar el Código de Trabajo a los principios de libertad de asociación y voluntariedad sindical 40

Tabla 11 Valoración sobre la protección de la libertad de asociación en decisiones de las autoridades administrativas en materia laboral 42

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación analiza el marco constitucional y legal que amparan la libertad de asociación sindical en el Ecuador enfocándose en el conflicto entre dicho derecho y la obligación impuesta en la normativa laboral de realizar contribuciones económicas obligatorias a las organizaciones sindicales, incluso por parte de trabajadores no sindicalizados. Se examinan los fundamentos normativos contemplados en La Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo, así como marcos internacionales laborales y tratados de derechos humanos aplicables. A partir de una revisión doctrinal y jurisprudencial se identifican tensiones entre la libertad de asociación sindical y la obligación de contribuciones económicas susceptibles de vulnerar dicho derecho. Con el fin de profundizar en la realidad práctica, se aplican entrevistas semiestructuradas a actores clave del campo laboral y sindical, y con ello evidenciar la percepción de los afectados y la interpretación de la normativa vigente. Los resultados evidencian la necesidad de armonizar la disposición normativa laboral de la contribución obligatoria a trabajadores no sindicalizados con respecto al derecho de libertad de asociación, proponiendo la inconstitucionalidad del precepto normativo laboral.

Palabras Clave: derecho, derecho laboral, libertad, asociación, sindicato, trabajo, contribución, remuneración, salario, trabajador

ABSTRACT

The research analyzes the constitutional and legal framework that protects freedom of association in Ecuador, focusing on the conflict between this right and the obligation imposed by labor regulations to make mandatory financial contributions to trade unions, even by non-unionized workers. The regulatory foundations set forth in the Constituciòn de la República del Ecuador and the Código de Trabajo are examined, as well as applicable international labor frameworks and human rights treaties. Based on a review of doctrine and case law, tensions are identified between freedom of association and the obligation to make financial contributions that may violate that right. In order to gain a deeper understanding of the practical reality, semi-structured interviews are conducted with key actors in the labor and trade union field, thereby highlighting the perceptions of those affected and their interpretation of current regulations. The results highlight the need to harmonize the labor law provision on mandatory contributions to non-unionized workers with the right to freedom of association, proposing that the labor law provision be declared unconstitutional**.**

Keywords: law, labor law, freedom, association, union, work, contribution, remuneration, salary, worke

CAPITULO I.- MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes Investigativos

El derecho laboral forma parte de una de las áreas fundamentales del sistema jurídico ecuatoriano, en el que el derecho al trabajo se configura como un elemento indispensable del desarrollo humano y de la justicia social. Herrera (2022) en su investigación denominada Derecho al trabajo, abarca puntos referentes al trabajo al cual se reconoce como un derecho, y concluye que: "Se expresa no solo como un deber y un derecho, sino también como una función social, es decir, uno de los parámetros fundamentales junto con la dignidad humana" (p. 164). Razón por la cual el trabajo se configura como una acción de hacer y a cambio recibir una contribución pecuniaria, adquiere un significado más amplio al analizarse como función social, pues incide directamente en la organización y el bienestar de la sociedad.

Si bien el trabajo nace como una necesidad en la cual una persona denominada trabajador presta sus servicios y a cambio recibe una remuneración económica por parte del empleador, a fin de que el trabajador obtenga un sustento y pueda solventar sus necesidades. El trabajo no solo implica una acción individual, sino que desempeña una función social que es fundamental para garantizar la dignidad humana y fortalecer el desarrollo económico y social. A pesar de que este derecho goza del reconocimiento constitucional y de la protección en instrumentos internacionales en la aplicación efectiva suele estar obstaculizada por factores estructurales, así como en la práctica se logra evidenciar brechas entre los principios garantistas y las condiciones de muchos trabajadores.

El derecho al trabajo mantiene una estrecha relación con el derecho a la libertad, pues ambos se fortalecen y complementan para asegurar la dignidad humana y la autonomía personal. La libertad, reconocida como un derecho humano fundamental constituye la base para el desarrollo y protección del resto de garantías establecidas en el ordenamiento jurídico, Sosa (2018), en su trabajo titulado La libertad constitucional. Tres Modelos esenciales de libertad y tres derechos de libertad, termina concluyendo: "Sobre la libertad personal, hemos indicado que se trata de una manifestación concreta de la libertad jurídica, es decir, de la libertad de hacer o no hacer algo, sin más interferencias que las previstas legalmente" (p. 200).

La libertad personal no constituye una idea meramente teórica, sino que se manifiesta jurídicamente como el derecho de toda persona de ejecutar actos o abstenerse voluntariamente de ellos, en la medida en que su conducta respete los límites que se encuentran establecidos en la ley. Esta determinación de límites es fundamental para asegurar el equilibrio entre el ejercicio libre del individuo y el orden colectivo, entendiendo que la libertad no es absoluta, sino relativa y regulada por las disposiciones legales.

Al estudiar la libertad vinculada al derecho laboral abre un abanico de relaciones entre estos términos, de manera especial se encuentra ligada a la libertad de asociación sindical, que constituye una de las bases esenciales del derecho laboral y un elemento indispensable para la estructura democrática, este derecho garantiza a los trabajadores la libertad de asociarse a fin de resguardar sus intereses. Cornejo (2023) en su investigación Trabajadores sindicalizados y no sindicalizados: ¿buscando o eludiendo la igualdad?, concluye: "El Estado reconoce y garantiza el derecho de libertad sindical, por lo que los trabajadores son libres de decidir el ejercicio de la citada libertad" (p. 265).

Este reconocimiento implica que los trabajadores facultados conforme a la normativa, de manera libre pueden organizarse para conformar un sindicato, en cumplimiento con lo que establece la Constitución de la República del Ecuador, los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por el Ecuador. Y el Estado será quien garantice el cumplimiento del derecho de la libertad que tienen los trabajadores de asociarse con intereses comunes y que tiene como fin velar por el cumplimiento de sus derechos como trabajadores.

Al conformar una organización sindical, esta de igual forma se rige por la libertad de los trabajadores de decidir asociarse o no, conforme lo determina la normativa jurídica ecuatoriana, instrumentos internacionales y a su vez, Rico y Bocanegra (2018) en su publicación La libertad de asociación sindical y las dificultades para su ejercicio en Colombia: el caso del sector floricultor de exportación en Colombia, llega a la conclusión:

> La legislación y la jurisprudencia colombiana y los tratados internacionales suscritos por Colombia, que hacen parte del bloque de constitucionalidad, así como las recomendaciones y las resoluciones de la OIT, son prolíficos formalmente en la defensa o garantía del derecho de asociación sindical, pero en el mundo real del trabajo hay una cultura, unas prácticas sociales y empresariales y unas políticas públicas que lo niegan. (p.86)

La brecha entre la legislación jurídica y la realidad efectiva del derecho de asociación sindical pone de manifiesto una problemática estructural de fondo ya que, dicha contradicción evidencia que el reconocimiento normativo de los derechos no garantiza su cumplimiento efectivo y plantea la necesidad de un análisis crítico de las causas que originan dicha brecha. Desde una aproximación analítica puede sostenerse entonces que el obstáculo hacia la efectiva garantía del derecho de libertad de asociación sindical responde a la incidencia de intereses económicos y políticos encaminados a mantener estructuras jerárquicas de poder y limitar la independencia organizativa de los trabajadores.

Bajo tal esquema entonces, los trabajadores gozan del derecho de libertad sindical, a fin de que bajo su voluntad puedan conformar una organización sindical, tomando en consideración lo que determina Vásquez y Chimborazo (2025) en su publicación Disolución de organizaciones sociales y sindicales en el Ecuador, sostiene que:

> las organizaciones sociales o sindicales se crean bajo un estatuto de constitución que va a regular su desarrollo y el ejercicio de sus fines sociales. Este estatuto son las normas específicas para esta persona jurídica, sus regulaciones y en donde se contiene el procedimiento de disolución y liquidación. (p. 652)

De modo que, para constituir una organización sindical, uno de los requisitos para su aprobación ante el Ministerio de Trabajo y Empleo es remitir los estatutos del sindicato, con especificación de las sesiones en las que fueron sometidos a discusión y se aprobaron. Conforme a la normativa los estatutos establecen disposiciones, entre ellas su denominación, representación, estructura de conformación de la directiva, responsabilidades y facultades de quienes integran la organización, requisitos para la incorporación de nuevos socios, sistema para regular las cuotas o aportes ordinarios y extraordinarios, el método de pago, así como también la contribución mínima que cada trabajador está obligado a pagar.

Las cuotas se establecen como una contribución económica de los trabajadores a quienes se encargan del manejo y administración de la organización sindical, en este caso los dirigentes sindicales. Arévalo (2019), en su estudio investigativo que lleva por título, El patrimonio sindical en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su reglamento, llega a la conclusión: “Las cuotas sindicales constituyen la principal fuente de financiamiento de las organizaciones sindicales, por

lo que se justifica una regulación por parte del Estado de la forma como deben ser recaudadas" (p. 316).

Las aportaciones sindicales implican la fuente de financiamiento esencial que permite el desarrollo y la autonomía de las organizaciones sindicales, este recurso económico posibilita a los sindicatos los medios para ejecutar sus funciones, velar por la defensa de los derechos laborales colectivos y consolidar la representación de los trabajadores. Sin embargo, la regulación de dicha cuota sindical debe guardar armonía minuciosamente con la protección de las libertades individuales de los trabajadores, ya que una regulación excesivamente estricta puede poner en riesgo la autonomía sindical, al interferir en los procedimientos internos de financiamiento, además de vulnerar la libertad de asociación y libre expresión de los trabajadores, que podrían ser forzados a contribuir en contra de su voluntad.

Méndez (2021), en su trabajo de investigación denominado La Obligación de los sindicatos de garantizar la transparencia sindical, concluye:

> Como ya analizamos, los sindicatos se encuentran obligados a rendir dos tipos de transparencia de manera directa como lo son la transparencia gremial y la transparencia en el sentido social, y de manera indirecta la transparencia administrativa, que juntas forman la transparencia sindical que deben garantizar los sindicatos, respetando el principio de libertad y autonomía sindical, lo cual permite a sus agremiados evaluar las acciones de sus líderes a través de la rendición de cuentas. (p. 308)

Pese al reconocimiento de la transparencia sindical como un derecho y un deber hacia quienes forman parte del sindicato, constituye una limitación el hecho de que dicho ejercicio de transparencia se limite a los trabajadores miembros sindicalizados, mientras que los trabajadores no sindicalizados pese a su decisión de no afiliarse están sujetos a la imposición de cuotas sindicales. Esta circunstancia evidencia un déficit de control sobre la administración de los aportes económicos, ya que los sindicatos concentran la rendición de cuentas al círculo de afiliados, en efecto los trabajadores no afiliados quedan excluidos de cualquier objeción a la administración de las contribuciones. Este hecho genera una vulneración al principio de igualdad y justicia laboral, ya que se impone una contribución obligatoria sin que se garantice la debida transparencia sobre el manejo de los recursos.

1.2.Antecedentes legales

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Resulta indispensable destacar a los Tratados y Convenios Internaciones, por cuanto constituyen instrumentos legales fundamentales en la protección de los derechos de la colectividad, más aún cuando se refieren a garantizar un derecho muy trascendental como el de libertad. De tal modo que la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH, 1948) fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas y consagra por primera vez un régimen común de derechos fundamentales destinados a proteger a todas las personas sin distinción alguna. La DUDH, reconoce que: "Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona" (Art. 3). Este precepto establece una base normativa sobre la cual se edifica la dignidad humana y la convivencia pacífica, de tal forma que, impone a los Estados proteger y promover dichos derechos para todas las personas sin ningún tipo de exclusión o preferencia.

Bajo la misma perspectiva de análisis del cuerpo normativo previamente citado, también reconoce que: "Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. 2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación." (Art. 20 numeral 1). En tal sentido reconoce la facultad para que las personas puedan asociarse de manera voluntaria en torno a intereses comunes, expresar sus opiniones y promover iniciativas colectivas fortaleciendo la convivencia y el respeto a la diversidad social. En el mismo sentido, el derecho de no ser obligado a formar parte de una asociación resguarda el ejercicio libre de la autonomía personal y garantiza que cualquier forma de participación sea completamente voluntaria, sin presiones ni obligaciones ilegítimas.

Declaración Internacional Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

La Declaración Internacional Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (DADDH, 1948), forma parte de los instrumentos normativos iniciales de los Derechos Humanos en América, sentó las bases iniciales para el reconocimiento universal relativos a la dignidad, la igualdad y la libertad como derechos inherentes. Dicha Declaración determina: "Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona" (Art. 1).

En el mismo sentido que la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), la Declaración Internacional Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (DADDH) consolida y ratifica este derecho, por lo que esta normativa vuelve a fortalecer la obligación jurídica de los

Estados miembros de garantizar el ejercicio pleno del derecho a la vida y a la libertad como esenciales.

Carta de la Organización de los Estados Americanos

La Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA, 1948) corresponde a un tratado internacional que busca consolidar un sistema de paz y justicia en el continente americano, el cual estipula:

> Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva. (Art. 45 literal c)

El reconocimiento de la libertad de asociación de empleadores y trabajadores en defensa de sus intereses representa una base del sistema laboral, permitiendo la creación de espacios colectivos orientados al diálogo y la búsqueda conjunta de soluciones laborales. Sin embargo, el derecho de asociarse libremente se ve limitada por obstáculos estructurales y sociales, ya que la presencia de regulaciones legales como los procedimientos administrativos y las prácticas restrictivas impiden la efectividad de este derecho.

Carta Internacional Americana de Garantías Sociales

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (CIAGS, 1947), consagra los principios base para la garantía de los derechos laborales en los países americanos, entre dichas disposiciones, establece que: “Las condiciones de fondo y de forma que se exijan para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales no deben coartar la libertad de asociación” (Art. 26 segundo inciso). Esta disposición establece que las condiciones para la creación y funcionamiento de las organizaciones sindicales y profesionales no deben limitar ni impedir el ejercicio pleno de la libertad de asociación.

La libertad de asociación no debe quedar como un simple derecho enunciativo, debe garantizarse su cumplimiento en la práctica, a fin de que los sindicatos puedan cumplir su función representativa ante los trabajadores que, en ejercicio de su libertad deciden formar parte del sindicato.

Convención Americana de Derechos Humanos

La Convención Americana de Derechos Humanos (CADH, 1969), o también denominada Pacto de San José de Costa Rica, es considerado como un pilar normativo internacional para la protección, respeto y garantía de los derechos humanos en América. Establece que: "Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole" (Art. 16 numeral 1)

La CADH ampara la libertad de las personas para formar parte de organizaciones y asociaciones, con el objetivo de que puedan perseguir intereses comunes de cualquier índole, el reconocimiento de este derecho resulta fundamental porque a pesar de que fortalece la participación de las personas, no puede ir más allá de restricciones indebidas que vulneren el derecho a asociarse por voluntad personal. La libertad de asociación no solo implica el derecho de asociarse, sino que extiende su alcance al amparo contra actos de represarías o sanciones por el hecho de ejercer dicho derecho.

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

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (núm. 87) (1948), reconoce la facultad de los trabajadores y empleadores a formar libremente organizaciones sindicales o profesionales, así como vincularse libremente a dichas organizaciones, sin injerencia del Estado que restrinja su independencia.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, o también denominado Protocolo de San Salvador (PSS, 1988), consolida la protección de los derechos humanos en el continente americano, procura promover, proteger y hacer efectivo de manera progresiva los derechos económicos, sociales y

culturales. En virtud de ello, hace referencia en cuanto a la libertad de asociación sindical, por lo que dispone: “Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato” (Art. 8 numeral 3).

Este artículo en mención resulta claro y concreto, por lo que constituye una garantía fundamental en la protección del derecho de libertad de asociación sindical, toda vez que ampara la libertad de toda persona a decidir de manera libre formar parte o no de un sindicato, a fin de impedir toda forma de imposición forzada en la afiliación sindical.

Constitución de la República del Ecuador

Dentro del marco normativo ecuatoriano, la Constitución de la República del Ecuador (CRE, 2008) constituye la base y la norma suprema que regula el derecho ecuatoriano, en tal sentido garantiza:

> El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Art. 33)

Este reconocimiento implica el compromiso del Estado de proteger y velar por garantizar el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de dignidad, justicia y seguridad, así el trabajo no solo se limita al desarrollo personal, sino como un factor clave para fortalecer la estabilidad y el desarrollo social.

La Constitución de la República del Ecuador (CRE, 2008), es clara al determinar: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (Art. 326, numeral 2). El principio de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales garantiza que ningún trabajador pueda renunciar, reducir ni modificar sus derechos que se encuentran reconocidos por la ley, aun cuando exista un acuerdo entre las partes. Esta disposición busca proteger a los trabajadores frente a cualquier abuso y desigualdades en la relación laboral que vulneren su dignidad ya sea por presiones del empleador.

En la misma línea del artículo antes mencionado de la Constitución de la República del Ecuador, también establece: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas

trabajadoras" (Art. 326, numeral 3). Este artículo consagra el principio conocido como "in dubio pro operario", el cual tiene como finalidad amparar a la parte más vulnerable de la relación laboral frente a conflictos o vacíos en la normativa. Esta disposición obliga a jueces, autoridades administrativas y empleadores adoptar siempre la interpretación más favorable para el trabajador, y lo que se busca es evitar que estas ambigüedades de la normativa generen perjuicios para quienes dependen del trabajo como medio de subsistencia.

El derecho al trabajo se garantiza cuando se cumplen con los preceptos que establece la Constitución, la normativa jurídica, los tratados y convenios internacionales, entre ellos se reconoce el pago de una remuneración, mediante la cual los trabajadores puedan alcanzar una vida digna y cubrir con sus necesidades básicas. La Constitución de la República del Ecuador establece: "La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos" (Art. 328). Este artículo hace efectivo el principio de justicia económica y la dignidad del trabajador al señalar que la remuneración debe cubrir con las necesidades básicas individuales y también las de su núcleo familiar, razón por la cual la remuneración es inembargable y asegura que los ingresos laborales no puedan ser sujetos a descuentos o retenciones por obligaciones externas, a fin de que la fuente de subsistencia del trabajador y de su familia no se vea afectado.

Estos derechos determinados en la carta magna del Ecuador se encuentran ligados con el derecho a la libertad de asociación sindical, de modo que los trabajadores son libres de formar sindicatos, de asociarse a un sindicato sin que se vulnere su derecho al trabajo ni la inembargabilidad de su remuneración. Siendo así que la Constitución de la República del Ecuador reconoce: "El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria" (Art. 66 núm. 13). Este precepto representa un principio fundamental del Estado constitucional de derechos, al garantizar que toda forma de afiliación o asociación represente una expresión de consentimiento voluntario y de libertad personal.

Dicho de otro modo, el trabajador que decide no afiliarse a un sindicato no únicamente ejerce su derecho a la libertad de asociación, es decir, la facultad de no asociarse, sino que, a su vez, debe preservarse su derecho a no asumir obligaciones impuestas por organizaciones sindicales de las que no es miembro.

Código del Trabajo

El Código de Trabajo (CT, 2005), se establece como el marco legal que rige las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, configura el marco jurídico, económico y social que regulan el desarrollo del trabajo en sus distintas modalidades. Reconoce: "La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias" (Art. 91). Al igual que la Constitución de la República del Ecuador el Código de Trabajo enfatiza que la remuneración que perciben los trabajadores es inembargable, es decir que es intangible ante cualquier posible abuso por parte de los empleadores dado que son ellos los responsables del pago de la remuneración, con excepción del pago de pensiones alimenticias, siguiendo su procedimiento.

En este mismo sentido es esencial destacar lo que el mismo cuerpo normativo determina en cuanto a un derecho fundamental en materia laboral como es: "Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario" (Art. 4). Al igual que las remuneraciones son inembargables, los derechos de los trabajadores no pueden ser objeto de renuncia, de modo que la normativa impide que los trabajadores cedan o renuncien de su remuneración ni a una parte de ella, salvo la excepción prevista.

Al hablar de derechos fundamentales, la libertad de asociación sindical forma parte de uno de ellos en materia laboral, y la normativa antes mencionada establece:

> Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones. (Art. 440)

Es importante señalar que el mismo Código de Trabajo en este artículo mencionado, establece la libertad que tienen trabajadores y empleadores de constituir asociaciones sindicales, al igual que estos tienen el derecho de afiliarse o a su vez desafiliarse de los mismos, para ello es importante destacar lo que determina el mismo cuerpo legal en cuanto a la voluntad expresa de asociarse: "Para pertenecer a cualquier asociación legalmente constituida es indispensable que conste por escrito la declaración expresa de que se quiere integrar a tal asociación" (Art. 448).

La voluntad expresa constituye un elemento fundamental para el ejercicio y garantía del derecho de libertad de asociación sindical, de tal modo que se plasma el consentimiento explícito de la intención de afiliarse a una organización. Sin embargo, esta disposición se ve contradicha en el mismo cuerpo normativo, al determinar:

> La cuota mínima que deberá pagar cada trabajador, que no podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración. En las empresas donde exista la asociación profesional o sindicato formado de acuerdo a la ley, aun los trabajadores no sindicalizados estarán obligados a pagar esta cuota mínima. (Art. 447 núm. 7)

Esta disposición legal es fundamental para determinar la problemática que radica en el presente trabajo de investigación, el cual en un primer momento establece una contribución a ser pagada por los trabajadores, en un segundo momento regula la cantidad mínima que deben pagar dichos trabajadores, y en un tercer momento impone que aún los trabajadores que no forman parte de un sindicato están sujetos al pago de la contribución mínima de su remuneración.

De tal modo que esta disposición es imperativa al determinar que los trabajadores no sindicalizados están obligados a pagar una contribución económica a una organización a la cual no pertenecen o que su voluntad no es afiliarse a dicha organización, pero sin embargo no está exento del pago de la cuota a la asociación.

1.3. Antecedentes jurisprudenciales

Desde una perspectiva jurisprudencial, la cual abarca las decisiones judiciales que determinan criterios para la aplicación e interpretación de la normativa legal, en la que la Corte Constitucional constituye el máximo órgano encargado de garantizar la supremacía de la Constitución de la República del Ecuador, por medio de la sentencia No. 84-15-IN/20, la cual trata la inconstitucionalidad de los artículos 1, 2 y 3 del Acuerdo Ministerial MDT-2015-0047, emitido por el Ministerio de Trabajo en el 2015. El caso radica en la prohibición de imponer multas y descuentos económicos a los trabajadores por no participar en actividades del sindicato, a excepción si hay una autorización contemplada en el estatuto.

En este sentido la Corte Constitucional hace un análisis de la libertad de asociación sindical tanto en su esfera individual como en su proyección colectiva, y destaca que ninguna persona puede ser obligada a asistir o participar en dichos actos, y que cualquier descuento procede únicamente con autorización que conste por escrito. La sentencia ratifica la constitucionalidad del mencionado Acuerdo Ministerial y concluye que las organizaciones sindicales deben sujetarse a la decisión individual de los trabajadores, mientras el ordenamiento jurídico garantiza simultáneamente la libertad de asociación sindical y protección del ingreso económico de los trabajadores.

En la referida sentencia antes mencionada se hace el siguiente análisis; la Corte Constitucional (2020), ha manifestado: “es pertinente indicar que un trabajador no puede ser constreñido a reunirse o manifestarse de forma forzada y obligada”. La Corte en el ejercicio de su función de control constitucional establece que la libertad de asociación confiere al trabajador la potestad de integrarse o no a una organización laboral y de elegir voluntariamente su participación en actividades promovidos por la asociación sindical.

En el mismo sentido, la sentencia anteriormente mencionada, la Corte Constitucional adicionalmente determina: “De esta forma, se garantiza la libertad de asociarse y la creación de organizaciones de forma amplia en conciliación con los derechos de sus miembros, y se asegura asimismo, la imposibilidad de retener valores no autorizados por el trabajador”. La Corte sostiene que el fundamento de la libertad de asociación consiste en la posibilidad de crear organizaciones sindicales enmarcadas en la transparencia, la democracia y la pluralidad, partiendo de la base de

que la afiliación, la permanencia y el ejercicio de derechos y deberes corresponde de manera exclusiva a la libre determinación del trabajador.

En el mismo sentido, resulta de gran importancia destacar los aspectos más relevantes de la sentencia ya referida, razón por la cual, a su vez la Corte Constitucional también sostiene: “el trabajador libremente escoge formar parte de una organización sindical, siendo por ello indispensable que conste por escrito la declaración voluntaria y expresa del trabajador de querer integrar determinada organización”.

La Corte Constitucional manifiesta que la libertad de asociación sindical conlleva el derecho de todo trabajador a decidir con plena libertad su afiliación a una organización sindical, sin imposiciones ni presiones. A su vez, la Corte enfatiza que para resguardar la libertad de asociación esta implica que provenga de una declaración expresa escrita bajo la voluntariedad del trabajador de afiliarse a dicha organización y por ende a contribuir con los aportes económicos que se requieren pero en pro de la libertad de asociación.

1.4. Antecedentes doctrinales

Bajo un enfoque doctrinario, la organización Espacio Público (2021), en su cuaderno de apuntes y herramientas, denominado Libertad de asociación: Oportunidades para la acción ciudadana, establece que la libertad de asociación: “Es la capacidad que tiene toda persona de unirse a otras para hacer, promover, ejercer o defender intereses comunes con fines legales y legítimos” (p. 7). La libertad de asociación considerada como el derecho de toda persona para asociarse a un colectivo con el propósito de fomentar y defender objetivos comunes, representa un elemento fundamental del sistema democrático, de modo que es la voluntad de cada trabajador decidir asociarse o abstenerse de asociarse a una organización, independientemente de sus fines.

El derecho de libertad de asociación nace a partir del derecho al trabajo, que responde a una necesidad del trabajador a fin de recibir una remuneración por los servicios que presta a un empleador determinado, López (1997), en su capítulo denominado El Salario, en el libro Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social, determina que: “el salario es la contraprestación del trabajo subordinado; contraprestación que, como ya quedó explicado el tratar del enfoque económico del salario, consiste en un ingreso o rédito o ganancia individual del trabajador” (p. 446).

De modo que el salario se configura como el pago económico que recibe el trabajador por el servicio bajo la condición de subordinación, lo que refleja su naturaleza de recurso personal y su esencia patrimonial. El salario se diferencia de la remuneración de tal forma que, Chiavenato (2000), en su obra Administración de Recursos Humanos, establece que: “la remuneración constituye todo cuanto el empleado recibe, directa o indirectamente, como consecuencia del trabajo que desarrolla en una organización” (p. 410). De esta forma, la remuneración comprendida en un sentido más amplio no se limita al salario básico que recibe el trabajador, sino que abarca además beneficios adicionales, bonificaciones y cualquier otra retribución derivada del contrato de trabajo.

La remuneración como un derecho que adquieren los trabajadores es indispensable para garantizar la subsistencia del trabajador y de su núcleo familiar al cubrir por lo menos las necesidades básicas como la alimentación, la vivienda, la salud y la educación, es un derecho estrechamente ligado con la dignidad humana y es por ello que la inembargabilidad de la remuneración busca proteger el

sustento económico que perciben los trabajadores. Al hablar de inembargabilidad, Bonilla (2019), en su obra Trabajo y Seguridad Social, define la inembargabilidad como: “Los sueldos y salarios no pueden ser embargados o quitados para pagar obligaciones del trabajador con excepción del pago de pensiones alimenticias” (p. 51).

La inembargabilidad de la remuneración busca garantizar el derecho a una vida digna tanto del trabajador como de su familia, al impedir que sus ingresos vitales sean sujetos de embargo para cubrir deudas u obligaciones de carácter económico. Esta regulación que se enmarca en la normativa jurídica ecuatoriana cumple con una finalidad social trascendental, pues ampara el mínimo recurso indispensable para la subsistencia y asegurar que el trabajador no que en situación de vulnerabilidad económica; por lo tanto, cómo es posible que sin haber dado consentimiento el trabajador a formar parte de una organización sindical, se le conmine de manera obligatoria el descuento por aporte económico a una organización sindical.

En este sentido, acorde con lo que menciona Pasco (1986), en su trabajo El Salario: su protección y garantía, en la que establece que: “La justificación para esta relativización del principio de inembargabilidad es contundente, y se encuentra en el concepto del salario como único patrimonio familiar, del que deben vivir no sólo el trabajador sino quienes de él directamente dependen” (p. 239). La moderación del principio de inembargabilidad de la remuneración resulta completamente razonable cuando se reconoce que el ingreso económico del trabajador no solo se orienta como un beneficio individual, sino tiene carácter de responsabilidad familiar al convertirse en la principal, e incluso en la única fuente de sustento el hogar.

Si la remuneración se reconoce como el patrimonio esencial de la familia y el soporte de vida del trabajador, así como para quienes dependan de él, cualquier descuento que no guarde relación directa con la protección del mínimo vital o a obligaciones alimentarias se presenta como una vulneración desproporcionada del principio de inembargabilidad de la remuneración.

Por esta razón la contribución obligatoria a trabajadores no sindicalizados vulnera el reconocimiento de la inembargabilidad de la remuneración, al descontar del pago de la remuneración a los trabajadores no sindicalizados, para la cuota mínima a las organizaciones sindicales, así como también transgrede el derecho de libertad de asociación a un sindicato. Que si bien el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (2021) de conformidad con su Guía Básica de Organizaciones Sindicales, precisa: “Un sindicato es una asociación integrada por

trabajadores en defensa y promoción de sus intereses laborales, ante el empleador con el que están relacionados contractualmente" (p. 11).

A pesar de la naturaleza que tiene la conformación de un sindicato como un instrumento de defensa colectiva y protección de derechos laborales, la asociación a dichos sindicatos debe sujetarse a la libertad de asociación que, Vidal (sf), en su trabajo La Libertad Sindical, determina: "Pero además de la libertad de constitución y de afiliación sindical, también forma parte del contenido esencial de este derecho fundamental, la prohibición de obligar a cualquier trabajador a afiliarse a un sindicato" (p. 215).

El reconocimiento del derecho a no ser obligado a pertenecer a un sindicato constituye un elemento esencial de la libertad sindical en su sentido negativo, correlativa a los aspectos positivos de creación y participación voluntaria. Este principio ampara la autonomía y la libre voluntad de los trabajadores, evitando que la afiliación sindical no sea producto de una obligación, de esta manera la libertad de asociación se consolida como un derecho plenamente democrático al reconocer que la afiliación surge de una decisión libre y no de una imposición ajena.

Esta concepción resalta la naturaleza colectiva y voluntaria de la organización sindical, cuyo fin es representar a sus miembros, salvaguardar los intereses comunes y la negociación colectiva. La conformación de sindicatos se configura como una respuesta a la necesidad de fortalecer la voz colectiva de los trabajadores y asegurar su protección frente a desigualdades laborales. Sin embargo, se debe precautelar el principio "in dubio pro operario", en el que se aplica lo que al trabajador más le favorezca, siendo así que se estrecha directamente con los derechos constitucionales como es la libertad de asociación y la inembargabilidad de la remuneración; derechos que se encuentran vulnerados por la disposición normativa laboral de obligar a pagar cuotas a trabajadores no sindicalizados.

1.5.Marco conceptual

Derecho:

Para Ossorio, (2019) en su obra Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, la palabra derecho: "quiere decir recto, igual, seguido, sin torcerse a un lado ni a otro" (p. 294).

Derecho constitucional:

Martínez, (2017) a través de su obra Diccionario Jurídico. Teórico práctico, define el derecho constitucional como: "Rama del derecho público interno que tiene por objeto el estudio sistemático de la ley fundamental de un estado" (p. 282).

Derecho del trabajo:

Dávalos (2016), dentro de su obra El constituyente laboral, determina: "el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales" (p. 52).

Libertad:

La Real Academia Española (s.f), en su Diccionario de la Lengua Española, define la libertad como: "facultad natural que tiene el hombre de obrar de una manera o de otra, y de no obrar, por lo que es responsable de sus actos"

Autonomía:

El Diccionario Jurídico (s.f), indica que la autonomía: "Es el estado y condición del pueblo que goza de entera independencia, sin estar sujeto a otras leyes más que las dictadas por él y para él" (p. 56).

Voluntariedad:

Medina, Moreno, Lillo y Guija (2015), en su obra Voluntad, capacidad y autonomía de la persona en el mundo actual. Psiquiatría y ley, definen: "La voluntariedad es la intencionalidad constitutiva del acto voluntario" (p. 23).

Asociación:

Cabanellas (1993), en su Diccionario Jurídico Elemental, define asociación como: “Relación que une a los hombres en grupos y entidades organizadas; donde al simple contacto, conocimiento o coincidencia, se agrega un propósito, más o menos duradero, de proceder unidos para uno o más objetos” (p. 31).

Sindicato:

Martínez (2022), en la segunda edición de su Diccionario Jurídico General, determina que sindicato es: “Asociación formada para la defensa de intereses económicos comunes, Se aplica en especial a las corporaciones obreras o de empleados” (p. 988).

Sindicalismo:

Layedra (2009) en su obra Manual de Derecho Laboral, realiza la siguiente definición: “El sindicalismo es la forma de acción orgánica del socialismo”

Contribución:

Cabanellas (s.f.), en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, define contribución como: “Participación con una cantidad u otra cosa, especialmente dinero” (p. 361).

Remuneración:

Chiavenato (2009), en su obra Gestión del Talento Humano, establece como remuneración: “es el proceso que incluye todas las formas de pago o recompensas que se entregan a los trabajadores y que se derivan de su empleo” (p. 286)

Salario:

Vallejo (2015), en su obra Gestión del Talento Humano, determina que el salario: “Es la contraprestación por el trabajo que una persona desempeña en una organización a cambio de dinero, elemento simbólico e intercambiable” (p. 84)

Trabajador:

Coronado (2022), en su obra Derecho laboral y sus procedimientos, define: “El trabajador, que es la persona física que presta un servicio, material o intelectual, en virtud de un contrato de trabajo” (p. 35).

Convenio colectivo:

Neves (2019) dentro de su obra Introducción al Derecho del Trabajo determina al convenio colectivo como; “es el producto de una negociación colectiva, llevada a cabo por unos sujetos laborales colectivos” (p. 58).

1.6.Objetivos

Objetivo General:

Como objetivo general se plantea realizar un análisis del derecho constitucional en lo referente a la libertad de asociación y la obligatoriedad de contribuciones económicas de trabajadores no sindicalizados en el sistema jurídico ecuatoriano.

Para lo cual se parte de una revisión documental bibliográfica, tanto de la normativa internacional como de la internacional relevante y que permite fortalecer la investigación, de tal manera que se logra alcanzar los objetivos específicos.

Objetivos Específicos:

En lo que corresponde al primer objetivo específico, se inicia un estudio de identificación de la parte conceptual y legal del derecho constitucional a la libertad de asociación en el sistema jurídico ecuatoriano, lo que permite tener claro lo que comprende este derecho fundamental en el derecho colectivo de trabajo. Pues el derecho de asociarse es un derecho de libertad que permite cualquier trabajador con capacidad jurídica de poder formar parte de una organización de trabajadores.

En lo que respecta al segundo objetivo específico, se busca determinar de qué manera se aplican las contribuciones económicas de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados en la legislación laboral ecuatoriana, con la finalidad de identificar su regulación jurídica y constatar su compatibilidad con los principios constitucionales de libertad de asociación y justicia laboral.

En cuanto al tercer objetivo específico, se propone analizar si el derecho constitucional de libertad de asociación se encuentra amparado frente a la obligatoriedad de exigir contribuciones económicas a los trabajadores no sindicalizados en el régimen jurídico ecuatoriano, con el propósito de determinar la presencia de vulneraciones al derecho fundamental de libertad de asociación.

CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA.

2.1 Materiales

Los materiales empleados para desarrollar la presente investigación correspondieron a recursos institucionales como la biblioteca digital de la Universidad Técnica de Ambato y la biblioteca física de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Respecto a recursos humanos resultó indispensable el acompañamiento de un docente tutor experto en la materia, quien dio acompañamiento durante todo el trabajo de investigación.

Con relación a los recursos materiales se utiliza libros físicos pertenecientes a la biblioteca de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, también se emplea suministros de oficina como hojas, esferos, impresora, tintas, y más.

En cuanto a recursos tecnológicos que resultan esenciales para elaborar la correspondiente investigación como son conexión a una red de internet, páginas web y laptop.

Los recursos financieros utilizados se detallan a continuación: internet por 60 dólares americanos, hojas de papel por 10 dólares americanos, suministros de oficina por 10 dólares americanos y transporte por 20 dólares americanos, dando un total de 100 dólares americanos.

2.2 Métodos

2.2.1 Tipo de la investigación

Sampieri (2014), en su obra Metodología de la Investigación, determina que el enfoque descriptivo: “Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (p. 92)

El presente trabajo investigativo emplea un enfoque descriptivo, dado que el propósito central es analizar y exponer las características, fundamentos legales y condiciones en las que se configura la relación entre la libertad de asociación sindical y la imposición de contribuciones obligatorias a trabajadores no sindicalizados en Ecuador, este enfoque permite reconocer y describir cómo opera la normativa legal, los principios constitucionales y la doctrina aplicable, así como analizar la participación y actuación de distintos actores como trabajadores, sindicatos y autoridades dentro

del contexto jurídico, a la par mediante la recopilación y organización de fuentes normativas, doctrinales y jurisprudenciales.

De igual manera, este enfoque resulta pertinente puesto que la investigación busca analizar las situaciones, conflictos y desafíos que surgen de la aplicación de contribuciones obligatorias en el marco del derecho de libertad de asociación sindical. De acuerdo con el tipo de investigación empleado, se obtiene una apreciación completa y precisa de los aspectos legales y sociales, lo que posibilita identificar regularidades, comportamientos e inconsistencias dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano y en la forma en que se aplica.

2.2.2 Método aplicado

La presente investigación se desarrolla bajo el método cualitativo, orientado a la recopilación e interpretación de información relevante para el análisis de la problemática planteada. Tinoco, et. al (2018), en su capítulo Diseño de investigación cualitativa, de la obra Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica, dan a conocer que: "La investigación cualitativa es aquel procedimiento sistemático de indagación que brinda técnicas especializadas para recabar datos sobre lo que piensa y sienten las personas" (p. 43).

El método aplicado en la presente investigación posibilita una comprensión más amplia y profunda de fenómenos complejos y contextuales, como la libertad de asociación sindical y los aportes obligatorios a trabajadores no afiliados desde una esfera jurídica y social, este método prioriza la interpretación, el análisis de fuentes documentales, jurisprudenciales y doctrinales, así como la indagación de experiencias y argumentos vinculados con el objeto de estudio.

De tal forma que el método cualitativo permite discernir detalles, inconsistencias y significados profundos que surgen del vínculo entre las normas, las instituciones y los trabajadores. Además, facilita examinar interrogantes abiertas, construir criterios interpretativos a partir de un análisis temático y apoyarse de fuentes primarias como decisiones judiciales, leyes y entrevistas de actores relevantes. El método cualitativo aporta herramientas para identificar, interpretar y contextualizar los razonamientos jurídicos, el desarrollo del marco legal y las implicaciones sociales que se producen a partir de su ejecución en el Ecuador.

La investigación a su vez mantiene un método analítico el cual, para Lopera, Ramírez, Zuluaga y Ortiz (2010) en su investigación El método analítico como método natural define que: "el método

analítico es un camino para llegar a un resultado mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos" (p. 18).

El método analítico permite descomponer el fenómeno jurídico que es objeto de estudio, en este caso la libertad de asociación sindical y la contribución obligatoria a trabajadores no sindicalizados, lo cual facilita la comprensión de sus elementos fundamentales y la conexión entre los aspectos que integran la problemática. Con este método se analizan de manera independiente las disposiciones constitucionales, legales, jurisprudenciales y doctrinales, así como las experiencias prácticas aportadas por expertos y autoridades en materia laboral, con el propósito de reconstruir el objeto de estudio con una visión más clara y detallada de sus implicaciones y particularidades.

De igual manera, este método aporta precisión y profundidad al posibilitar contrastar la legislación nacional con los estándares internacionales, y revelar inconsistencias, vacíos o contradicciones presentes en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. Además, permite fundamentar propuestas o recomendaciones a partir de un análisis minucioso de las fuentes, así como ofrece argumentos sólidos a fin de determinar la efectividad de los mecanismos legales vigentes. De este modo, el análisis no solo muestra los aspectos esenciales del problema, sino que contribuye al debate académico y al fortalecimiento de la interpretación y ejecución del derecho laboral y sindical.

2.2.3 Técnica

La mejor técnica dentro del campo administrativo y el cual ha sido necesario recurrir es la aplicación de la técnica de entrevista, para los autores Díaz et al., (2013), en su investigación La entrevista, recurso flexible y dinámico, indica que la entrevista: "es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar" (p. 163).

La técnica aplicada en la investigación es la entrevista a profesionales del sector público como son los Inspectores de Trabajo de la provincia de Tungurahua, dicha técnica responde a la necesidad de obtener información técnica y verificar cómo las disposiciones legales se reflejan en la práctica del entorno laboral y la actividad sindical. Mediante esta técnica se recopilan percepciones, puntos de vista y criterios de quienes se encargan de aplicar las normas en el ámbito laboral, lo que proporciona una comprensión más completa y ajustado a la realidad sobre el ejercicio real de la

libertad de asociación sindical y del cobro de aportes obligatorios a trabajadores que no pertenecen a un sindicato.

Además, permite la identificación de aspectos que resultan complejos de evidenciarse solo a través de fuentes estadísticas, la entrevista fortalece la calidad del análisis al permitir entrelazar los aportes doctrinarios, la jurisprudencia y la práctica administrativa. De esta forma, la técnica de entrevista fortalece el proceso de investigación el cual posibilita identificar deficiencias o inconsistencias normativas, así como también permite construir propuestas sustentadas en la experiencia profesional de los especialistas entrevistados.

En la investigación se vio pertinente aplicar entrevistas semiestructuradas, tomando en consideración lo que establece Lázaro (2021) en la obra Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitarios y sociosanitario, al abordar en su capítulo 4 sobre que: "La entrevista semi-estructurada recolecta datos de los entrevistados a través de un conjunto de preguntas abiertas. Para saturar los datos, es decir, para recolectar información suficiente para entender el área de interés, este tipo de entrevista requiere una muestra relativamente grande de participantes" (p. 68). Este tipo de entrevista logra un balance entre un esquema estructurado y la flexibilidad al realizar la entrevista lo que permite orientar las conversaciones con los Inspectores de Trabajo mediante preguntas predeterminadas a cerca del derecho constitucional de libertad de asociación sindical y los aportes obligatorios impuestos en la normativa laboral.

Esta técnica metodológica se ajusta para investigaciones cualitativas que requieren un tratamiento profundo y complejo en situaciones jurídicas, pues permite cubrir aspectos fundamentales como la normativa constitucional y su aplicación en la esfera laboral, de este modo, se reúne información detallada y contrastable que fortalece la conexión con las fuentes documentales y jurisprudenciales. Así también, la entrevista semiestructurada facilita la obtención de perspectivas especializadas al propiciar un diálogo espontáneo que pone en evidencia contradicciones normativas y problemáticas reales en la práctica sindical, componentes clave para el enfoque metodológico.

En la presente investigación como se ha manifestado, resultó pertinente efectuar entrevistas a especialistas en el área laboral específicamente a Inspectores de Trabajo de la provincia de Tungurahua, entrevistas de tipo semi estructuradas en las que se plantearon un total de once

preguntas abiertas elaboradas en función de los objetivos de la investigación y validadas previamente por el docente tutor de la presente investigación.

2.2.4 Instrumento

Dado que la presente investigación se desarrolla bajo la técnica de entrevista, la guía de entrevista se configura como el instrumento apropiado, Feria, Matilla & Mantecón (2020), en su publicación La entrevista y la encuesta, establece que la guía de entrevista: "Constituye el instrumento metodológico que permite la aplicación del método en la práctica" (p. 69).

Emplear la guía de entrevista como instrumento metodológico en la investigación se ajusta a la necesidad de sistematizar la recolección de datos de forma acertada y acorde a los objetivos planteados en el presente trabajo investigativo, de modo que posibilita establecer con anticipación las preguntas centrales que conducirán el dialogo con los profesionales entrevistados, de manera que así se cubren todos los elementos esenciales del estudio analizado como es la libertad de asociación sindical y la contribución obligatoria a trabajadores no sindicalizados, sin dejar de lado los ejes fundamentales del análisis.

La guía de entrevista se considera como una herramienta que contribuye a que no se omitan las interrogantes fundamentales que se van a plantear en la entrevista, con el fin de reunir toda la información proveniente de las perspectivas que desarrollan los entrevistados. El uso de este instrumento fortalece la validez y la solidez metodológica con lo cual se garantiza que la información recopilada resulte relevante para comprender el contexto laboral desde las experiencias directas de los entrevistados.

2.2.5 Población y muestra

2.2.5.1 Población

López (2004), en su artículo investigativo Población Muestra y Muestreo, establece que población: "Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación" (p. 69). En este sentido la población radica en el conjunto de individuos o elementos que poseen ciertas características comunes y que sirven de base para formular conclusiones.

La investigación toma como población el objeto de análisis, de cómo se vulnera el derecho de libertad de asociación al requerir tácitamente que los trabajadores no sindicalizados sean obligados

y direccionados que, sin necesidad de formar parte de una organización sindical, estos deban contribuir económicamente con las cuotas que les corresponde aportar a las organizaciones sindicales. Por lo que, a fin de esclarecer estas lagunas jurídicas, se recurre a las autoridades administrativas, quienes son los encargados de garantizar y proteger los derechos de los trabajadores, a su vez comprenden la totalidad de actores institucionales que ejercen funciones directas en el control y aplicación de la normativa laboral. Esta delimitación permite que la investigación aborde el conjunto adecuado de servidores públicos que interactúan diariamente con conflictos de carácter sindical, con lo que se incorporan criterios expertos que ponen de manifiesto la brecha entre la normativa constitucional y su aplicación efectiva, de manera que fortalezca el enfoque del estudio.

A su vez, la elección de autoridades administrativas como población fortalece el diseño metodológico al centrarse en personas esenciales con conocimiento inmediato de información funcional, aplicación jurisprudencial vigente y problemáticas reales del entorno laboral, con lo que se previene la dispersión en grupos de menor importancia.

2.2.5.2 Muestra

Salazar (2021), en su investigación Población Muestra y Muestreo, establece que la muestra: “es la parte o subconjuto de la población, con la que se realiza el estudio y para seleccionarla se deben delimitar las características de la población” (p. 5). En la presente investigación cualitativa la muestra se determina como un punto en el que la recolección de datos es meramente informativa, que no genera información de la que ya ha sido estudiada, por lo que no genera datos estadísticos.

La muestra determinada en la investigación son Inspectores de Trabajo de la provincia de Tungurahua, en tal sentido que representan un subgrupo especializado de la población de autoridades administrativas, con experiencia práctica en el control del cumplimento de las disposiciones que regula la libertad de asociación sindical y las contribuciones obligatorias lo que contribuye a la obtención de información sobre la aplicación práctica del derecho laboral ecuatoriano.

Además, los Inspectores de Trabajo de la provincia de Tungurahua como muestra optimizan el acceso a la información relevante, lo cual permite evidenciar inconsistencias normativas y retos en la práctica sindical que se ubican en el ámbito laboral.

CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis y discusión de los resultados.

¿Cómo interpreta usted el ejercicio del derecho a la libertad de asociación cuando se impone la obligación de contribuciones económicas a quienes no pertenecen a un sindicato? Se inicia formulando esta pregunta, por cuanto la investigación se lleva a cabo un estudio directo destinado a obtener las opiniones de quienes conoce de la materia, aplicando entrevistas a Inspectores de Trabajo de Tungurahua, formulando preguntas que permiten alcanzar los objetivos de la investigación. Siendo así que, el Abogado Edwin Punina Azogue, en su condición de Inspector Provincial de Trabajo de Tungurahua, quien laboral alrededor de diez años en esta dependencia pública, sostiene que el tema de contratación colectiva se benefician todos los trabajadores por lo que aportan todos y eso ayuda al desarrollo del sindicato.

Por su parte, la Abogada María Daniela Sevilla, considera la importancia que representa el aporte o cuota económica que realizan a las organizaciones sindicales, pues todos los trabajadores se benefician de lo establecido en el contrato colectivo. En cambio, la Abogada Carolina Cecilia Bermeo, manifiesta que la obligación de las contribuciones económicas impuestas a los trabajadores no afiliados restringe el derecho a la libertad de asociación salvo que esté justificada de forma estricta.

Tabla 1

Interpretación del derecho a la libertad de asociación frente a las contribuciones obligatorias

Entrevistado	Postura general	Argumento central	Enfoque interpretativo
Edwin Punina	A favor de la contribución obligatoria	Considera que todos los trabajadores se benefician de la contratación colectiva, por lo tanto, todos deben aportar; el aporte fortalece al sindicato.	Colectivista – Solidario

María Daniela Sevilla	A favor de la contribución obligatoria	El beneficio es general y el aporte contribuye al desarrollo del sindicato	Pragmático – Igualitario
Carolina Bermeo	En contra de la contribución obligatoria	La obligación restringe el derecho a la libertad de asociación, salvo que esté justificada para cubrir beneficios específicos.	Liberal – Garantista

Nota. Elaboración propia

Estos criterio permite demostrar que dentro de los funcionarios de la administración pública como es la Inspectoría del Trabajo de Tungurahua, no tienen claro sobre el derecho de asociación o de pertenecer a organizaciones sindicales, en especial el de libertad de asociarse y agremiarse; pues eso conlleva a que una vez que se asocien deben aportar una cuota, sin embargo, cuando se celebre y suscriba el respectivo contrato colectivo, el artículo 220 del Código del Trabajo, regula que todos los trabajadores sean asociados, agremiados o no a una organización sindical, deben contribuir con la cuota económica, quebrantando la libertad o voluntariedad de asociación. Dado a que por el simple hecho de aportar con la cuota económica no participan de eventos programados por la organización ni de asuntos sociales o deportivos. Lo cual concuerda con el criterio mencionado una de la inspectora como es la Abogada Carolina Bermeo.

En lo que corresponde establecer si la normativa ecuatoriana armoniza adecuadamente el principio constitucional de libertad de asociación con las obligaciones económicas colectivas establecidas en el Código de Trabajo, es importante destacar lo que Edwin Punina Azogue, en su calidad de Inspector Provincial del Trabajo de Tungurahua, considera que la normativa debería ser más clara, debido a que en la actualidad es objeto de diferentes interpretaciones, causando un grave error legal al momento de su aplicabilidad. Afirmación que es ratificada por María Daniela Sevilla, también Inspectora Provincial de dicha jurisdicción provincial, que es una normativa muy general lo que a su vez implica a que sea interpretada de diferentes formas.

Respecto a la misma interrogante la Abogada Carolina Cecilia Bermeo sostiene que la normativa ecuatoriana busca armonizar el principio constitucional de libertad de asociación con las

obligaciones colectivas previstas en el Código de Trabajo y se refleje en un ejercicio normativo donde se respete límites y excluya imposiciones ilegítimas.

Tabla 2

Percepción sobre la armonización normativa entre la libertad de asociación y las obligaciones económicas colectivas

Entrevistado	Postura general	Argumento central	Enfoque interpretativo
Edwin Punina	Falta claridad normativa	Considera que la normativa es ambigua y se presta para interpretaciones diversas.	Crítico – Jurídico
María Daniela Sevilla	Normativa general y ambigua	Sostiene que el tratamiento legal es demasiado general, lo que conduce a interpretaciones distintas.	Analítico – Técnico
Carolina Bermeo	Sí existe armonización adecuada	Reconoce esfuerzos de la normativa por equilibrar el principio de libertad sindical con las obligaciones colectivas, siempre que se eviten excesos e imposiciones ilegítimas.	Optimista – Garantista

Nota. Elaboración propia

Las posturas analizadas reflejan que para profesionales en el ámbito laboral la normativa jurídica ecuatoriana es ambigua de modo que, por la misma razón da lugar a diferentes perspectivas, sin que exista precisión y claridad normativa, criterios que son acertados debido a que en la realidad y de manera particular en lo que concierne a la presente investigación se constata la incompatibilidad normativa entre la Constitución de la República del Ecuador al consagrar el derecho de libertad de asociación, y por otra parte la imposición obligatoria a trabajadores que no forman parte de una asociación establecido por el Código de Trabajo, lo que demuestra la ambigüedad en el marco jurídico ecuatoriano en contradecir una norma supletoria a la norma

suprema. Sin embargo, la Abg. Carolina Bermeo adopta una postura positiva y reconoce el esfuerzo de que la normativa refleja una adecuada armonía entre sus disposiciones, lo cual no corresponde íntegramente con la realidad por los argumentos expuestos.

El derecho constitucional de la libertad de asociación en el sistema jurídico ecuatoriano.

La libertad de asociación constituye un derecho esencial que ampara a toda persona la facultad de integrar libremente a un grupo, organización o asociación con distintos propósitos, este derecho se encuentra expresamente consagrado en la Constitución de la República del Ecuador junto con el respaldo de Instrumentos Internacionales ratificados por el país, de modo que representa una base fundamental de la participación ciudadana el desarrollo de un sistema democrático.

Al analizar un derecho constitucional tan esencial como es la libertad de asociación dentro del marco jurídico ecuatoriano, en la misma línea de entrevista a expertos en materia laboral, es importante considerar cuál es el alcance del derecho a la libertad de asociación en el ámbito laboral según la Constitución de la República del Ecuador, a lo cual el Inspector de Trabajo Edwin Punina Azogue indica que el alcance del derecho a la libertad de asociación es bueno debido a que existen múltiples asociaciones que velan por el respeto de los derechos de los trabajadores que forman parte de una organización sindical. Bajo la misma cuestión el criterio se comparte con María Daniela Sevilla al manifestar que el alcance es favorable de modo que los trabajadores que se asocian a una organización sindical cuentan con dirigentes sindicales y que son ellos los encargados de velar por los derechos de todos los trabajadores, además de que actúan en defensa y resguardo de los derechos.

En contraste con la opinión de la Abg. Carolina Cecilia Bermeo quien considera que tiene un alcance integral y protector que abarca la facultad de los trabajadores de organizarse, afiliarse o no, y actuar colectivamente para la defensa de sus intereses.

Tabla 3

Percepción sobre el alcance del derecho a la libertad de asociación en el ámbito laboral

Entrevistado	Valoración general del alcance	Argumento central	Enfoque interpretativo

Edwin Punina	Alcance positivo	Existen múltiples asociaciones que promueven y defienden los derechos laborales.	Pragmático – Estructural
María Daniela Sevilla	Alcance positivo	Las asociaciones velan por los derechos de todos y garantizan su respeto legal.	Colectivista – Jurídico
Carolina Bermeo	Alcance integral y protector	El derecho comprende la libertad de afiliarse o no, y de actuar colectivamente en defensa de intereses.	Garantista – Constitucionalista

Nota. Elaboración propia

Los criterios de los entrevistados permiten constatar que si bien es cierto, quienes pertenecen a una asociación sindical son beneficiados por intereses colectivos, sin embargo, no toman en consideración que no deja de vulnerarse el derecho de libertad ya que más allá de los beneficios que reciban los trabajadores, el alcance del derecho de libertad de asociación sindical se ve coartado al imponer contribuciones a quienes prefieren no afiliarse, de acuerdo con la perspectiva de la Abg. Carolina Bermeo quien de manera acertada determina que es el trabajador quien decide si es su voluntad integrar a una asociación y este a su vez participe de formas colectiva en la defensa de sus intereses.

Al plantear a cerca de la relevancia jurídica que poseen los convenios internacionales ratificados por el Ecuador, como el Convenio 87 de la OIT, en cuanto a la interpretación del derecho a la libertad de asociación, Edwin Punina Azogue indica que la principal relevancia de los convenios y tratados internacionales en materia laboral es la libertad de sindical y la no discriminación de esta. En el mismo sentido María Daniela Sevilla manifiesta que la importancia radica en la libertad de sindicalización y que a su vez los trabajadores no sean discriminados por pertenecer a una organización.

En la misma línea sobre la relevancia que poseen los convenios internacionales frente a la interpretación del derecho a la libertad de asociación, Carolina Cecilia Bermeo sostiene que su

relevancia se extiende a ser jurídica constitucional y a su vez estos acuerdos internacionales constituyen fuentes directas de interpretación del derecho a la libertad sindical.

Tabla 4

Relevancia jurídica de los convenios internacionales en la interpretación del derecho a la libertad de asociación

Entrevistado	Elementos destacados	Nivel de relevancia atribuido	Enfoque interpretativo
Edwin Punina	La libertad sindical y la no discriminación en el ejercicio del derecho.	Alta – Los convenios garantizan la práctica sindical sin discriminación.	Normativo – Garantista
María Daniela Sevilla	La libertad de sindicalización y la igualdad para afiliarse o no.	Alta – Los convenios fortalecen la protección de derechos colectivos.	Protector – Igualitario
Carolina Bermeo	Relevancia constitucional y carácter de fuente directa de interpretación del derecho.	Muy alta – Vincula los convenios internacionales con la Constitución.	Doctrinal – Constitucionalista

Nota. Elaboración propia

Las opiniones por parte de los funcionarios destacan que los convenios internacionales ratificados por Ecuador son ejes centrales de la libertad sindical y la no discriminación, lo cual es bastante cierto ya que la normativa internacional en materia laboral, como lo es el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo determinan la libertad sindical y la protección a este derecho. La postura de la Abg. Carolina Bermeo es más acertada y sustentada, ya que señala que la relevancia de los convenios no se limita a ser solamente constitucional, sino que representan fuentes directas de interpretación, criterio que se fundamenta en el Art. 11 numeral 3 de la Constitución y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, al igual que las normas internacionales.

Desde un enfoque práctico en la Institución que laboran los entrevistados, como es la Inspectoría de Trabajo, al apreciar que tan efectivo es el reconocimiento constitucional de la libertad de asociación sindical frente a las regulaciones laborales vigentes, como es la contribución obligatoria a trabajadores no sindicalizados, Edwin Punina Azogue considera que es bastante efectivo debido a que a través de la contratación colectiva se benefician de grandes logros laborales. En el mismo sentido María Daniela Sevilla manifiesta que si es efectivo el reconocimiento constitucional debido a que se han obtenido grandes beneficios laborales a través de la contratación colectiva.

En la misma línea de análisis sobre la efectividad del reconocimiento del derecho constitucional de la libertad de asociación sindical y las regulaciones contrarias en la normativa laboral, Carolina Cecilia Bermeo indica que las regulaciones laborales vigentes, los procedimientos burocráticos y la débil protección frente a actos antisindicales han limitado su ejercicio pleno, considera que se requiere mayor voluntad institucional y fortalecimiento de control estatal y promoción del diálogo social.

Tabla 5

Efectividad del reconocimiento constitucional de la libertad sindical frente a las regulaciones laborales vigentes

Entrevistado	Valoración general	Argumento central	Enfoque interpretativo
Edwin Punina	Bastante efectivo	La libertad sindical ha permitido importantes logros laborales a través de la contratación colectiva.	Optimista – Pragmático
María Daniela Sevilla	Efectivo	La contratación colectiva ha generado beneficios concretos para los trabajadores.	Positivo – Funcionalista
Carolina Bermeo	Parcialmente efectivo	Las regulaciones burocráticas y la débil protección frente a actos antisindicales limitan el ejercicio pleno del derecho.	Crítico – Garantista

	Propone mayor control estatal y fomento del diálogo social.

Nota. Elaboración propia

Los puntos de vista de los profesionales en el ámbito laboral expresan una percepción favorable respecto al reconocimiento constitucional de la libertad de asociación sindical al estimar que su efectividad se basa en los beneficios que se derivan de la negociación colectiva, sin considerar en su análisis las restricciones estructurales que contempla el ordenamiento jurídico y en las prácticas institucionales. Estas perspectivas desconocen que el mero reconocimiento constitucional no asegura la efectividad real de los derechos de libertad de asociación, en particular, frente a normativas laborales que restringen tal derecho, así como las prácticas que exigen pagos obligatorios a quienes no pertenecen a una organización sindical. A diferencia de ello, la apreciación de la Abg. Carolina Bermeo muestra una comprensión más objetiva y realista en su intervención, por cuanto es cierto que pese a que efectivamente existe un marco constitucional favorable, la libertad de asociación sindical se ve restringida por obstáculos administrativos, deficiencias institucionales y la falta de control por parte del Estado,

Las contribuciones económicas de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados en la legislación laboral ecuatoriana.

El Código de Trabajo dispone que los trabajadores sindicalizados están sujetos al pago de aportes económicos a sus organizaciones, que hasta cierto punto es lo correcto, debido a que al ser su voluntad formar parte de la organización es porque están de acuerdo entre otras cosas, con el pago de dicho aporte, sin embargo, la misma normativa laboral impone que los trabajadores no sindicalizados también están obligados al pago de tal aporte económico, pese a que no es su voluntad formar parte de la organización sindical.

En lo que respecta a la gestión práctica del cobro y la distribución de las contribuciones económicas derivadas de la negociación colectiva en las organizaciones sindicales constituidas, Edwin Punina Azogue sostiene que generalmente los trabajadores que forman parte de un sindicato llegan a acuerdos con el empleador para que el descuento de los aportes al sindicato se lo realice a través de los roles de pago. De manera concordante María Daniela Sevilla indica que en la mayoría de los casos llegan a acuerdos para que los valores sean descontados de los roles y los dirigentes de

los sindicatos son los encargados del manejo de los recursos. Por su parte Carolina Cecilia Bermeo manifiesta que se gestionan a través de descuentos automáticos en nómina, transferencias mensuales al sindicato y rendición interna de cuentas.

Tabla 6

Gestión práctica del cobro y distribución de las contribuciones económicas derivadas de la negociación colectiva

Entrevistado	Forma de gestión	Participantes en el proceso	Mecanismo de control	Enfoque interpretativo
Edwin Punina	Descuento directo por parte del empleador	Empleador y sindicato	Descuentos registrados en los roles de pago	Pragmático – Administrativo
María Daniela Sevilla	Descuento automático acordado con el empleador	Sindicato (directiva)	Manejo y control interno por parte del sindicato	Organizativo – Funcional
Carolina Bermeo	Descuentos automáticos en nómina y transferencia mensual	Empleador y sindicato	Rendición interna de cuentas mensuales	Transparente – Institucional

Nota. Elaboración propia

Dentro del marco de la misma entrevista a funcionarios públicos profesionales en materia laboral, se evidencia en las respuestas la idea de que los aportes económicos son acordados entre empleadores y sindicatos a través de descuentos en los roles de pago, así como la administración de los recursos son gestionados por los dirigentes sindicales, estas posturas dejan de lado aspectos esenciales que si son tomados en cuenta por la Abg. Carolina Bermeo como es la rendición de

cuentas previsto en la legislación, y que constituye un elemento necesario para garantizar la transparencia sobre el manejo de fondos económicos que nacen de la aportaciones de los trabajadores, incluidos aquellos que no son sindicalizados.

Respecto a los mecanismos administrativos o reglamentarios que cuenta el Ministerio de Trabajo a fin de verificar la legalidad o proporcionalidad de los aportes exigidos a trabajadores no sindicalizados, Edwin Punina Azogue sostiene que las verificaciones se la realizan a través de las inspecciones integrales de trabajo para verificar que no se descuente más del porcentaje permitido. En la misma línea de respuesta María Daniela Sevilla manifiesta que para que los descuentos se realicen conforme a la ley y no exista un abuso sobre los aportes, las autoridades administrativas realizarían inspecciones y verifican que todo sea legal. Por su parte Carolina Cecilia Bermeo indica de forma clara que no existen mecanismos para verificar la legitimidad y proporcionalidad.

Tabla 7

Verificación de legalidad o proporcionalidad de aportes exigidos a trabajadores no sindicalizados

Entrevistado	Respuesta principal	Mecanismo identificado	Percepción general
Edwin Punina	Las verificaciones se realizan mediante inspecciones integrales de trabajo para controlar que no se descuente más del porcentaje permitido.	Inspección integral laboral	Existe control parcial
María Daniela Sevilla	Se efectuarían a través de inspecciones que verifican que los descuentos se hagan conforme a la ley.	Inspección del Ministerio de Trabajo	Existe control parcial
Carolina Bermeo	No existen mecanismos administrativos o reglamentarios de verificación.	Ninguno	Ausencia de control estatal

Nota. Elaboración propia

Las interpretaciones de los especialistas en la materia como lo son el Abg. Edwin Punina y la Abg. María Daniela Sevilla sostienen que los procedimientos de control se los realiza a través de inspecciones laborales, sin embargo, a pesar de que las inspecciones laborales tienen como propósito velar por el cumplimiento de la normativa, en la práctica estos controles presentan debilidades, ya que no siempre resulta efectiva ni oportuna. De manera opuesta, la postura de la Abg. Carolina Bermeo afirma que el Ministerio de Trabajo no cuenta con procedimientos efectivos que garanticen la verificación de aportes sindicales, lo cual tiende a ser mas acertado de modo que, si existe algún mecanismo que verifique la legalidad de los descuentos a trabajadores no sindicalizados como lo determinan los dos primeros entrevistados, en la práctica no se evidenciaría una vulneración al derecho de libertad de asociación sindical.

En base a la experiencia de los entrevistados como autoridades en materia laboral, a cerca de evidenciar la existencia de conflictos o recursos administrativos derivados por las contribuciones obligatorias a trabajadores no sindicalizados, Edwin Punina Azogue indica que en la práctica si se evidencian el ingreso de denuncias por contribuciones obligatorias de los sindicatos. Así también la entrevistada María Daniela Sevilla sostiene que si se registran denuncias de inspecciones. Mientras que por otra parte la Carolina Cecilia Bermeo manifiesta que desde su experiencia no ha identificado conflictos por la imposición de cuotas.

Tabla 8

Identificación de conflictos o recursos administrativos derivados de las contribuciones obligatorias

Entrevistado	Respuesta principal	Existencia de conflictos	Observación relevante
Edwin Punina	Sí, se han verificado denuncias presentadas por parte de los sindicatos.	Sí	Existen reclamos formales ante autoridades laborales.

María Daniela Sevilla	Sí, han existido denuncias e inspecciones relacionadas con los aportes obligatorios.	Sí	Las inspecciones evidencian conflictos recurrentes.
Carolina Bermeo	No, en su experiencia no ha identificado denuncias ni conflictos administrativos.	No	No se ha evidenciado este tipo de casos.

Nota. Elaboración propia

Las consideraciones de los funcionarios Abg. Edwin Punina y Abg. María Daniela Sevilla señalan la presencia de controversias y denuncias administrativas respecto al cobro de aportes obligatorios, este planteamiento es razonable, puesto que en la práctica jurídica y laboral se ha constatado desacuerdos generados por la imposición de aportes a trabajadores que no desean afiliarse a una organización sindical. Por el contrario, la Abg. Carolina Bermeo refleja una visión limitada y no contempla el impacto que genera la contribución obligatoria respecto al ejercicio real de la libertad sindical, si bien la experiencia personal puede variar, la información objetiva permite constatar la presencia de desacuerdos por coartar el derecho de libertad de asociación consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, circunstancia que resalta la necesidad de establecer mecanismos de gestión, transparencia y normativa más coherente y libre de contradicciones.

La libertad de asociación, frente a la obligatoriedad de exigir contribuciones económicas a los trabajadores no sindicalizados en el régimen jurídico ecuatoriano

El ordenamiento jurídico ecuatoriano garantiza la libertad de asociación como un derecho fundamental, amparada por la Constitución y por acuerdos internacionales que prohíben toda imposición o exigencia a trabajadores que deciden no afiliarse a una organización. Sin embargo, en el régimen jurídico ecuatoriano, concretamente en el Art. 220 del Código de Trabajo, obliga a los trabajadores no sindicalizados a pagar una cuota mínima.

En el mismo enfoque de entrevista a funcionarios públicos conocedores en materia laboral, relativo a la vulneración del núcleo esencial del derecho a la libertad de asociación consagrado en la Constitución frente a la obligatoriedad de los aportes a trabajadores no sindicalizados, Edwin Punina Azogue afirma que en su criterio no se vulnera, debido a que los sindicatos necesitan

recursos para temas administrativos y legales y con estos valores logran cubrir dichos gastos. En el mismo sentido María Daniela Sevilla considera que no se afecta por el hecho de que es necesario de los aportes para realizar procesos y gestiones administrativas.

En la misma línea de la pregunta planteada la entrevista Carolina Cecilia Bermeo determina que si puede vulnerar el núcleo esencial si imponen sin consentimiento, sin límites claros o proporcionalidad, porque coarta la autonomía del trabajador de decidir su afiliación y financiamiento sindical

Tabla 9

Opiniones sobre si la obligatoriedad de los aportes vulnera el núcleo esencial del derecho a la libertad de asociación

Entrevistado	Respuesta principal	Posición	Observación relevante
Edwin Punina	No se vulnera, porque los sindicatos requieren recursos para su gestión administrativa y legal.	No vulnera	Considera que los aportes son una necesidad práctica y legítima.
María Daniela Sevilla	No se vulnera, ya que los aportes son necesarios para procesos y gestiones administrativas del sindicato.	No vulnera	Defiende la legitimidad del financiamiento sindical obligatorio.
Carolina Bermeo	Puede vulnerar el núcleo esencial si se impone sin consentimiento o límites proporcionales, afectando la autonomía laboral.	Puede vulnerar (cond.)	Advierte sobre riesgos de imposición y pérdida de autonomía individual.

Nota. Elaboración propia

La respuesta del Abg. Edwin Punina y de la Abg. María Daniela Sevilla denotan una mirada enfocada en la utilidad y el beneficio de los aportes sindicales, justificando que la imposición de contribuciones resultan indispensables para el funcionamiento y la sostenibilidad de los sindicatos,

sin considerar los principios de autonomía, libertad de decisión y participación voluntaria que sostienen la legitimidad de la asociación sindical, estas apreciaciones dejan de lado que la imposición de aportes obligatorios a trabajadores que no pertenecen a la organización sindical vulnera el principio de libertad individual coartando el derecho a decidir libremente sobre la afiliación y la participación económica en actividades sindicales no deseadas. En cambio, la Abg. Carolina Bermeo destaca acertadamente el riesgo que implica la imposición de aportes sin el consentimiento libre del trabajador, postura que es correcta pues la esencia de la libertad de asociación radica en la libre voluntad y en la protección frente a imposiciones o restricciones indebidas.

En torno a las medidas necesarias para que las disposiciones del Código de Trabajo se ajusten a los principios constitucionales de libertad de asociación y voluntariedad sindical respecto al aporte económico impuesto a trabajadores no sindicalizados, Edwin Punina Azogue propone que lo mejor es ajustar la normativa, a fin de que los beneficios solo sean para los sindicatos, con eso solo aportarían quienes pertenecen a dicho sindicato. De forma coincidente María Daniela Sevilla estima conveniente realizar una reforma legislativa que precise la voluntariedad de pertenecer a un sindicato para que dichos beneficios recaigan exclusivamente en los trabajadores que formen parte y efectúen el respectivo aporte económico a la organización.

En contraste con Carolina Cecilia Bermeo quien indica que los más optimo son reformas normativas orientadas a la voluntariedad de las contribuciones económicas y que al mismo tiempo estas sean informadas y consentidas de forma individual a todos los trabajadores, para evitar toda forma de obligación indirecta.

Tabla 10

Medidas necesarias para ajustar el Código de Trabajo a los principios de libertad de asociación y voluntariedad sindical

Entrevistado	Respuesta principal	Tipo de medida propuesta	Propósito principal

Edwin Punina	Ajustar la normativa para que los beneficios sean exclusivos de los sindicatos, aportando solo quienes pertenecen a ellos.	Reforma normativa específica	Garantizar equidad y coherencia en los aportes sindicales.
María Daniela Sevilla	Reformar la ley para precisar que la afiliación es voluntaria y que los beneficios y descuentos se apliquen únicamente a los afiliados.	Reforma legal con precisión de voluntariedad	Fortalecer la libertad de asociación y limitar la obligatoriedad.
Carolina Bermeo	Implementar reformas que aseguren que las contribuciones sean voluntarias, informadas y consentidas individualmente.	Reforma garantista de consentimiento individual	Proteger la autonomía y eliminar la obligatoriedad indirecta.

Nota. Elaboración propia

Los criterios de los entrevistados coinciden en plantear una reforma jurídica en la que se establezca que los beneficios y las contribuciones sean destinados únicamente a los trabajadores sindicalizados, percepciones que son adecuadas dado que es evidente la presencia de una contradicción normativa entre la norma suprema como es la Constitución de la República del Ecuador, que reconoce la libertad de asociación como un derecho que debe ser garantizado, y una norma de menor jerarquía como es el Código de Trabajo, que establece una imposición de contribución obligatoria a los trabajadores incluyendo a aquellos que no forman parte de un sindicato, tomando en consideración que los principios constitucionales, convenios internacionales y la jurisprudencia determina que toda contribución económica debe ser voluntaria, bajo el consentimiento libre y expreso de cada trabajador. La postura de la Abg. Carolina Bermeo en su respuesta es más integral y garantista por lo que propone reformas que se rijan a la voluntariedad real del aporte y la eliminación de toda obligación indirecta, su posición se centra en proteger la libertad de asociación y eliminar todo imposición que limite el ejercicio de dicho derecho, lo cual

es lo más favorable para todos aquellos trabajadores que se ven vulnerados por dicha disposición laboral.

Según la experiencia de los entrevistados referente a las decisiones de las autoridades administrativas en materia laboral contribuyen a proteger adecuadamente la libertad de asociación de los trabajadores no afiliados frente a la exigencia de contribuciones obligatorias pese a no pertenecer a una organización sindical, Edwin Punina Azogue en su criterio considera que las decisiones no garantizan plenamente, aunque a notado que al concluir un proceso favorable a los trabajadores el beneficio es común. A su vez la entrevistada María Daniela Sevilla manifiesta que no dado que el descuento se aplica de manera general.

Sobre el mismo planteamiento, Carolina Cecilia Bermeo puntualiza que en la práctica no siempre las decisiones protegen adecuadamente la libertad de asociación de los no afiliados debido a que suelen priorizar la solidaridad colectiva sobre la voluntariedad individual.

Tabla 11

Valoración sobre la protección de la libertad de asociación en decisiones de las autoridades administrativas en materia laboral

Entrevistado	Respuesta principal	Nivel de protección percibido	Observación relevante
Edwin Punina	No totalmente; aunque si el proceso termina a favor de los trabajadores, el beneficio se aplica de forma común.	Parcial	Reconoce beneficios colectivos, pero no plena protección a la libertad individual.
María Daniela Sevilla	No, ya que el descuento se aplica de manera general, sin diferenciar afiliados de no afiliados.	Baja	Identifica una práctica uniforme que ignora la voluntad individual.
Carolina Bermeo	No siempre las decisiones protegen adecuadamente la libertad de los no afiliados; se	Limitada	Señala predominio de criterios colectivos frente a

	prioriza la solidaridad colectiva sobre la voluntariedad individual.	los derechos individuales de asociación.

Nota. Elaboración propia

Los funcionarios afirman que el beneficio o el descuento es “normal” pero no consideran la falta de garantías jurisdiccionales para proteger la libertad de asociación sindical, así como dejan de lado la problemática que radica en la inclinación preferencial de las autoridades al anteponer intereses colectivos y la solidaridad sindical ante el derecho constitucional de decidir libremente afiliarse a una organización sindical y sobre el aporte económico, idea que la comparte la Abg. Carolina Bermeo al señalar que en la práctica las decisiones jurisdiccionales muestran una inclinación al interés colectivo, criterio que es acertado debido a que normalizan que el aporte económico por parte de los trabajadores es de beneficio para todos los trabajadores, pero sin embargo, hay trabajadores que no desean formar parte de un sindicato y estos son coartados de su libertad de asociación, determinándose que se ha puesto en primer lugar el interés colectivo por sobre el interés individual de cada trabajador.

CAPITULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se concluye que el derecho constitucional a la libertad de asociación en el sistema jurídico ecuatoriano consagrado en la Constitución de la República del Ecuador se vulnera al contradecir en el Código de Trabajo la contribución obligatoria a trabajadores no sindicalizados, sin embargo, esto constituye en materia laboral que se debe aplicar lo más favorable al trabajador, más aún por ser una norma constitucional el acto de voluntariedad para asociarse una norma ordinaria puede disponer que todos los trabajadores aun no los sindicalizados se les obligue a cumplir con las contribuciones económicas.

Del análisis se desprende que las contribuciones económicas de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados en la legislación laboral ecuatoriana, responde a las disposiciones del Código de Trabajo que impone el pago obligatorio de una cuota mínima, que no debe ser menor al 1% de la remuneración de cada trabajador, disposición que abarca aun para los trabajadores que no forman parte del sindicato, y que debe estar contenido en el estatuto sindical. Con esta práctica se genera una vulneración al principio constitucional de libertad de asociación sindical y evidencia la importancia de armonizar la normativa legal con los derechos fundamentales de los trabajadores.

La garantía del derecho constitucional de libertad de asociación presenta tensiones en el sistema jurídico ecuatoriano especialmente cuando se exige el pago de contribuciones económicas obligatorias a trabajadores no sindicalizados, si bien la Constitución de la República del Ecuador garantiza el derecho a organizarse, afiliarse y desafiliarse de forma libre y voluntaria, la normativa ordinaria contempla restricciones que afectan el carácter voluntario de la afiliación sindical y, en consecuencia el pleno ejercicio de la libertad de asociación.

4.2. Recomendaciones

Con el fin de garantizar la protección efectiva de los derechos laborales resulta necesario que los operadores administrativos en materia laboral y sobre todo las organizaciones sindicales apliquen estrictamente el principio de favorabilidad para los trabajadores lo que contribuye a la consolidación de la justicia social y la equidad en el espacio laboral

Resulta necesario propiciar un análisis integral de la constitucionalidad del artículo 447 numeral 7 del Código de Trabajo en razón de que sus disposiciones vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores, de este modo, se reforzará el ordenamiento jurídico laboral y se garantizará su armonía con la Constitución de la República del Ecuador.

MATERIALES DE REFERENCIA

Referencias Bibliográficas

Arévalo Vela, J. (2019). El patrimonio sindical en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su reglamento. LEZ Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, 17(24), 305–317. https://doi.org/10.21503/lex.v17i24.1822

Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). Código del Trabajo (Codificación No. 2005-017). Suplemento del Registro Oficial N.º 167. (Última reforma: Sexto Suplemento del Registro Oficial N.º 159, 7 de noviembre de 2025).

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial N.º 449. (Última reforma: Tercer Suplemento del Registro Oficial N.º 568, 30 de mayo de 2024).

Bonilla, L. A. (2019). Trabajo y seguridad social (1ª ed.). Universidad Estatal de Bolívar. https://editorial.ueb.edu.ec/index.php/EDITORIAL/catalog/download/5/5/151-1?inline=1

Cabanellas de las Cuevas, G. (1993). Diccionario jurídico elemental (11ª ed.). Editorial Heliasta.

Cabanellas de las Cuevas, G. (1998). Diccionario enciclopédico de derecho usual (26ª ed.). Editorial Heliasta.

Chiavenato, I. (s.f.). Administración de recursos humanos (5ª ed.). McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3ª ed.). McGraw-Hill/Interamericana.

Coronado, M. (2022). Derecho laboral y sus procedimientos. Universidad Abierta para Adultos.

Dávalos, J. (2016). El constituyente laboral. Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México; Universidad Nacional Autónoma de México; Instituto de Investigaciones Jurídicas. https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/21.pdf

Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948). Adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948.

Corte Constitucional del Ecuador. (2020). Sentencia No. 84-15-IN/20. https://www.corteconstitucional.gob.ec

Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. Investigación en Educación Médica, 2(7), 162–167. https://www.elsevier.es

Espacio Público. (2021). Libertad de asociación (Serie "Cuadernos de Apuntes y Herramientas", Folleto 5). https://manifestar.org/wp-content/uploads/2022/10/Folleto-5-Libertad-de-asociacion.-Version-web.pdf

Feria Avila, H., Matilla González, M., & Mantecón Licea, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica? Didasc@lia: Didáctica y Educación, 11(3), 62–79.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Herrera Carbuccia, M. R. (2022). Derecho al trabajo. Revista Saber y Justicia, 2(22). http://portal.amelica.org/ameli/journal/501/5013950006/5013950006.pdf

International Labour Organization. (1948). Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (Convenio No. 87). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

Layedra Idrovo, W. (2009). Manual de derecho laboral (2ª ed.).

Lázaro Gutiérrez, R. (2021). Entrevistas estructuradas, semi-estructuradas y libres. Análisis de contenido. En J. M. Tejero González (Ed.), Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario (pp. 65-83). Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha. https://ruidera.uclm.es/server/api/core/bitstreams/fdf77886-6075-453a-b7cc-731232b56e77/content

Lopera Echavarria, J. D., Ramírez Gómez, C. A., Zuluaga Aristazábal, M. U., & Ortiz Vanegas, J. (2010). EL MÉTODO ANALÍTICO COMO MÉTODO NATURAL. Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences, 25(1)

López Basanta, J. (1997). El salario. En N. De Buen Lozano y E. Morgado Valenzuela (Coords.), Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social (1ª ed., pp. 881). Biblioteca Jurídica Virtual — UNAM. https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/29.pdf

López, P. L. (2004). Población, muestra y muestreo. Punto Cero, 9(8), 69-74. http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf

Martínez Morales, R. (2022). Diccionario jurídico general (2ª ed.). IURE Editores.

Medina, A., et al. (Eds.). (2013). Voluntad, capacidad y autonomía de la persona en el mundo actual. Psiquiatría y ley - Encuentros Jurídico-Psiquiátricos Córdoba 2013. Fundación Española de Psiquiatría y Salud Mental. https://fepsm.org/files/publicaciones/Voluntad,_Capacidad_y_Autonomía_de_la_Persona_en_el_Mundo_Actual._Psiquiatría_y_ley_-_Encuentros_Jur-Psiq_2013_1.pdf

Méndez Díaz, E. (2021). La obligación de los sindicatos de garantizar la transparencia sindical. Revista e Investigaciones Universidad Del Quindío, 33(2), 296–308. https://doi.org/10.33975/riuq.vol33n2.830

Naciones Unidas. (1947). Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador. (Adoptada en Río de Janeiro, Brasil).

Neves Mujica, J. (2007). Introducción al derecho del trabajo. Pontificia Universidad Católica del Perú / CEJA. https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllow=1

Ossorio, M. (s.f.). Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales (1ª ed. electrónica). Datascan.

Organización de los Estados Americanos. (1948). Carta de la Organización de los Estados Americanos. (Suscrita en Bogotá en 1948 y reformada por los Protocolos de Buenos Aires (1967), Cartagena de Indias (1985), Washington (1992) y Managua (1993)).

Organización de los Estados Americanos. (1948b). Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. (Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia).

Organización de los Estados Americanos. (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). (Suscrita en San José, Costa Rica, del 7 al 22 de noviembre de 1969. Entrada en vigor el 18 de julio de 1978).

Organización de los Estados Americanos. (1993). Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador". (Adoptado en San Salvador el 17 de noviembre de 1988).

Pasco Cosmópolis, M. (1986). El salario: Su protección y garantía. Derecho PUCP, (36), 213-243. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6257

Real Academia Española. (s.f.). Libertad. En Diccionario de la lengua española (23ª ed.). Recuperado el 7 de noviembre de 2025, de https://dle.rae.es/libertad

Rico Hernández, J. S., & Bocanegra Acosta, H. (2018). La libertad de asociación sindical y las dificultades para su ejercicio en Colombia: El caso del sector floricultor de exportación en Colombia. Revista Diálogos de Saberes, (48), 67–90. https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.48.2018.4714

Salazar Salazar, C. (2021). Población, muestra y muestreo [PDF]. Repositorio institucional de la Universidad de San Marcos. https://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/bitstream/handle/11506/2634/LEC%20MET%200020%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sosa Sacio, J. M. (2018). La libertad constitucional. Tres modelos esenciales de libertad y tres derechos de libertad. Pensamiento Constitucional, 23, 177–203.

Tinoco Cuenca, N., Cajas Palacios, M., & Santos Jiménez, O. (2018). Diseño de investigación cualitativa. En C. L. Escudero Sánchez & L. A. Cortez Suárez (Coords.), Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica (pp. 42–56). Editorial UTMACH.

Vallejo Chávez, L. M. (2015). Gestión del talento humano. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Instituto de Investigaciones. http://cimogsys.espoch.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf

Vásquez Leiva, X. V., & Chimborazo Castillo, L. A. (2025). Disolución de organizaciones sociales y sindicales en el Ecuador. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 6(1), 640–655. https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3366

Vidal Marín, T. (2000). La libertad sindical. Anuario de Derecho Constitucional, Parlamentario y Administrativo, (16), 201-239. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/197153.pdf

Anexos

Guía de entrevista aplicada a funcionarios públicos en materia laboral, Inspectores de Trabajado de la provincia de Tungurahua.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Guía de Entrevista

Tema: "La libertad de asociación sindical y la contribución obligatoria de trabajadores no sindicalizados en Ecuador"

Objetivo: Analizar el derecho constitucional de la libertad de asociación y la obligatoriedad de contribuciones económicas de trabajadores no sindicalizàdos en el sistema jurídico ecuatoriano.

Instrucciones: Responda las siguientes preguntas en base a su conocimiento y experiencia.

Nombres y apellidos: Edwin Punina Azogue

Cargo: Inspector de Trabajo de Tungurahua

Tiempo en el cargo: 10 años

¿Cómo interpreta usted el ejercicio del derecho a la libertad de asociación cuando se impone la obligación de contribuciones económicas a quienes no pertenecen a un sindicato?

Me parece acertado en razón de que en el tema de contratación colectiva se benefician todos por lo que aportar todos incluso ayuda al desarrollo del sindicato

Desde su conocimiento práctico en los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, ¿ha observado conflictos derivados de la imposición de aportes a trabajadores no afiliados por parte de sindicatos?

Casi nos verifica en razón de que lo que ingresan son denuncias por supuestos descuentos ilegales y esta verificación sela hace a través de una inspección

¿Considera usted que la actual normativa ecuatoriana armoniza adecuadamente el principio constitucional de libertad de asociación con las obligaciones económicas colectivas establecidas en el Código de Trabajo?

Falta normativa más clara ya que la existente se presta para interpretaciones.

¿Cómo describiría usted el alcance del derecho a la libertad de asociación en el ámbito laboral según la Constitución de la República del Ecuador?

El alcance es bueno ya que existen miles de asociaciones que velan por el respeto de los derechos de sus asociados.

¿Qué relevancia jurídica poseen los convenios internacionales ratificados por el Ecuador, como los Convenios 87 y 98 de la OIT, en la interpretación del derecho a la libertad de asociación?

La principal relevancia es la Libertad de Sindica y la no discriminación de la misma.

Desde la práctica institucional, ¿qué tan efectivo considera usted que es el reconocimiento constitucional de la libertad sindical frente a las regulaciones laborales vigentes?

Es bastante efectivo ya que han obtenido grandes logros laborales a favor de la contratación colectiva.

¿Cómo se gestiona, en la práctica, el cobro y la distribución de las contribuciones económicas derivadas de la negociación colectiva en las empresas con sindicatos formados?

Generalmente llegan a acuerdos con el empleador. para que el descuentos de los aportes al Sindicato se lo realice a través de los Rols de pago.

¿Existen mecanismos administrativos o reglamentarios en el Ministerio de Trabajo que verifiquen la legalidad o proporcionalidad de los aportes exigidos a trabajadores no sindicalizados?

Estas verificaciones se la realizan a través de inspecciones integrales de trabajo para verificar que no se descuente mas del porcentaje permitido.

¿Ha identificado en su experiencia que las contribuciones obligatorias generen conflictos o recursos administrativos ante las autoridades laborales?

Si se han verificado el ingreso de denuncias por parte de los sindicatos.

¿La obligatoriedad de los aportes vulnera el núcleo esencial del derecho a la libertad de asociación reconocido por la Constitución?

Para mi criterio no ya que todo sindicato necesita recursos para el tema administrativo y legal.

¿Qué medidas considera usted necesarias para que las disposiciones del Código de Trabajo se ajusten a los principios constitucionales de libertad de asociación y voluntariedad sindical respecto al aporte económico?

Solo se debería ajustar la normativa a fin de que los beneficios solo sean para los sindicados con eso solo aportarían quienes pertenecen a dicho sindicato

Desde su experiencia dentro del Tribunal de conciliación y arbitraje, ¿cree que las decisiones de estos tribunales contribuyen a proteger adecuadamente la libertad de asociación de los trabajadores no afiliados ante la exigencia de contribuciones obligatorias?

No totalmente pero de terminarse un proceso a favor de los trabajadores el beneficio es común.

Karen Juliette Pozo Paredes
Entrevistadora

Nombre: _____
Entrevistado

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Guía de Entrevista

Tema: "La libertad de asociación sindical y la contribución obligatoria de trabajadores no sindicalizados en Ecuador"

Objetivo: Analizar el derecho constitucional de la libertad de asociación y la obligatoriedad de contribuciones económicas de trabajadores no sindicalizados en el sistema jurídico ecuatoriano.

Instrucciones: Responda las siguientes preguntas en base a su conocimiento y experiencia.

Nombres y apellidos: María Daniela Javiln Ortega

Cargo: Inspectora de Trabajo

Tiempo en el cargo: 15 años.

¿Cómo interpreta usted el ejercicio del derecho a la libertad de asociación cuando se impone la obligación de contribuciones económicas a quienes no pertenecen a un sindicato?

Hay que Tomar en consideración que el beneficio es para todos los Trabajadores por lo que el aporte es para el desarrollo del Sindicato

Desde su conocimiento práctico en los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, ¿ha observado conflictos derivados de la imposición de aportes a trabajadores no afiliados por parte de sindicatos?

La verdad no han llevado a cabo denuncias por dichos Temas.

¿Considera usted que la actual normativa ecuatoriana armoniza adecuadamente el principio constitucional de libertad de asociación con las obligaciones económicas colectivas establecidas en el Código de Trabajo?

En la actual normativa se trata de forma muy general lo que conlleva a que sea interpretada de diferentes formas.

¿Cómo describiría usted el alcance del derecho a la libertad de asociación en el ámbito laboral según la Constitución de la República del Ecuador?

Es bueno ya que al asociarse velan por los derechos de todos y los hacen respetar legalmente

¿Qué relevancia jurídica poseen los convenios internacionales ratificados por el Ecuador, como los Convenios 87 y 98 de la OIT, en la interpretación del derecho a la libertad de asociación?

Es la libertad de sindicalización y la no discriminación de ser parte de lumisma.

Desde la práctica institucional, ¿qué tan efectivo considera usted que es el reconocimiento constitucional de la libertad sindical frente a las regulaciones laborales vigentes?

Es efectivo debido a que han obtenido grandes beneficios laborales a través de la contratación colectiva.

¿Cómo se gestiona, en la práctica, el cobro y la distribución de las contribuciones económicas derivadas de la negociación colectiva en las empresas con sindicatos formados?

Por lo general se llegan a acuerdos para que los valores sean descontados de los roles, y los dirigentes de los sindicatos son los encargados del manejo

¿Existen mecanismos administrativos o reglamentarios en el Ministerio de Trabajo que verifiquen la legalidad o proporcionalidad de los aportes exigidos a trabajadores no sindicalizados?

Se realizarían a través de las inspecciones donde se verifican que los descuentos se realizan conforme a la ley.

¿Ha identificado en su experiencia que las contribuciones obligatorias generen conflictos o recursos administrativos ante las autoridades laborales?

Si han existido denuncias de inspecciones

¿La obligatoriedad de los aportes vulnera el núcleo esencial del derecho a la libertad de asociación reconocido por la Constitución?

No se vulnera ya que se necesita de los aportes para realizar procesos o gestiones administrativas

¿Qué medidas considera usted necesarias para que las disposiciones del Código de Trabajo se ajusten a los principios constitucionales de libertad de asociación y voluntariedad sindical respecto al aporte económico?

Se debería realizar una reforma y especificar que es voluntario el pertenecer al sindicato, y que los beneficios sean exclusivos para los Trabajadores que forman parte así como el descuento de aportes

Desde su experiencia dentro del Tribunal de conciliación y arbitraje, ¿cree que las decisiones de estos tribunales contribuyen a proteger adecuadamente la libertad de asociación de los trabajadores no afiliados ante la exigencia de contribuciones obligatorias?

Pues no ya que el beneficio es común

Karen Juliette Pozo Paredes
Entrevistadora

Nombre: _____
Entrevistado

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Guía de Entrevista

Tema: "La libertad de asociación sindical y la contribución obligatoria de trabajadores no sindicalizados en Ecuador"

Objetivo: Analizar el derecho constitucional de la libertad de asociación y la obligatoriedad de contribuciones económicas de trabajadores no sindicalizados en el sistema jurídico ecuatoriano.

Instrucciones: Responda las siguientes preguntas en base a su conocimiento y experiencia.

Nombres y apellidos: Carolina Cecilia Bermeo Chávez

Cargo: Inspectoria de Trabajo

Tiempo en el cargo: 11 AÑOS

¿Cómo interpreta usted el ejercicio del derecho a la libertad de asociación cuando se impone la obligación de contribuciones económicas a quienes no pertenecen a un sindicato?

La obligación de contribuciones económicas impuestas a no afiliados restringe el derecho a la libertad de asociación; salvo que esté justificada de forma estricta, únicamente a cubrir los beneficios concretos.

Desde su conocimiento práctico, ¿ha observado conflictos derivados de la imposición de aportes a trabajadores no afiliados por parte de sindicatos?

En la práctica laboral; sí se han observado múltiples conflictos derivados de la imposición de aportes a trabajadores no afiliados en el clima laboral interno. Estos conflictos existen con tensión entre la necesidad de financiar la acción sindical y el respeto pleno a la libertad individual de la asociación

¿Considera usted que la actual normativa ecuatoriana armoniza adecuadamente el principio constitucional de libertad de asociación con las obligaciones económicas colectivas establecidas en el Código de Trabajo?

Si la normativa ecuatoriana hace un buen esfuerzo por armonizar el principio constitucional de libertad de asociación con las obligaciones colectivas previstas en el Código de Trabajo y se traduzca en una práctica normativa y jurisprudencial que respete límites exactos y evite imposiciones ilegítimas

¿Cómo describiría usted el alcance del derecho a la libertad de asociación en el ámbito laboral según la Constitución de la República del Ecuador?

Tiene un alcance integral y protector que abarca la facultad de los trabajadores de organizarse, afiliarse o no, y actuar colectivamente para la defensa de sus intereses.

¿Qué relevancia jurídica poseen los convenios internacionales ratificados por el Ecuador, como los Convenios 87 y 98 de la OIT, en la interpretación del derecho a la libertad de asociación?

Posee relevancia jurídica constitucional y constituyen fuentes directas de interpretación del derecho a la libertad sindical.

Desde la práctica institucional, ¿qué tan efectivo considera usted que es el reconocimiento constitucional de la libertad sindical frente a las regulaciones laborales vigentes?

Las regulaciones laborales vigentes, los procedimientos burocráticos y la débil protección frente a actos antisindicales han limitado su ejercicio pleno. Se requiere mayor voluntad institucional y fortalecimiento de control estatal y promoción del diálogo social

¿Cómo se gestiona, en la práctica, el cobro y la distribución de las contribuciones económicas derivadas de la negociación colectiva en las empresas con sindicatos formados?

Se gestiona a través de descuentos automáticos en nómina, transferencias mensuales al sindicato y sindicación interna de cuentas.

¿Existen mecanismos administrativos o reglamentarios en el Ministerio de Trabajo que verifiquen la legalidad o proporcionalidad de los aportes exigidos a trabajadores no sindicalizados?

NO

¿Ha identificado en su experiencia que las contribuciones obligatorias generen conflictos o recursos administrativos ante las autoridades laborales?

NO

¿La obligatoriedad de los aportes vulnera el núcleo esencial del derecho a la libertad de asociación reconocido por la Constitución?

Puede vulnerar el núcleo esencial si imponen sin consentimiento, sin límites claros o proporcionalidad

conalidad, porque coarta la autonomía del trabajador de decidir sobre su afiliación y financiamiento sindical.

¿Qué medidas considera usted necesarias para que las disposiciones del Código de Trabajo se ajusten a los principios constitucionales de libertad de asociación y voluntariedad sindical respecto al aporte económico?

Reformas orientadas a la contribución económica al sindicato sea voluntaria, informada y consentida individualmente, eliminando cualquier forma de obligatoriedad indirecta.

Desde su experiencia dentro del Tribunal de conciliación y arbitraje, ¿cree que las decisiones de estos tribunales contribuyen a proteger adecuadamente la libertad de asociación de los trabajadores no afiliados ante la exigencia de contribuciones obligatorias?

En la práctica no siempre las decisiones de los tribunales de conciliación protegen adecuadamente la libertad de asociación de los no afiliados; suelen priorizar la solidaridad colectiva sobre la voluntariedad individual.

Karen Juliette Pozo Paredes
Entrevistadora

Nombre: _____
Entrevistado

Entrevistas en la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de la provincia de Tungurahua






Ministerio del Trabajo
4ta. PLANTA
4ta. PLANTA