



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

TEMA:

Descuento por aporte sindical obligatorio y su inconstitucionalidad

AUTOR:

Alvarado Luzuriaga, Julio César

Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
ABOGADO

TUTOR:

Dr. Ycaza Mantilla, Andrés Patricio, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

6 de febrero del 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Alvarado Luzuriaga, Julio César**, como requerimiento para la obtención del Título de **Abogado**.

TUTOR



f. _____

Dr. Ycaza Mantilla, Andrés Patricio, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Abg. Nuria Pérez Puig-Mir, PhD

Guayaquil, a los seis días del mes de febrero del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Alvarado Luzuriaga, Julio César

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Descuento por aporte sindical obligatorio y su inconstitucionalidad**, previo a la obtención del Título de **Abogado**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías; consecuentemente, este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los seis días del mes de febrero del año 2025

EL AUTOR



firmado electrónicamente por:
JULIO CESAR
ALVARADO LUZURIAGA

f. _____

Alvarado Luzuriaga, Julio César



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, **Alvarado Luzuriaga Julio César**, autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Descuento por aporte sindical obligatorio y su inconstitucionalidad**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los seis días del mes de febrero del año 2025

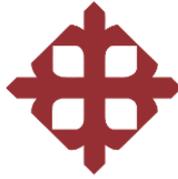
EL AUTOR



firmado electrónicamente por:
**JULIO CESAR
ALVARADO LUZURIAGA**

f. _____

Alvarado Luzuriaga, Julio Cesar



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

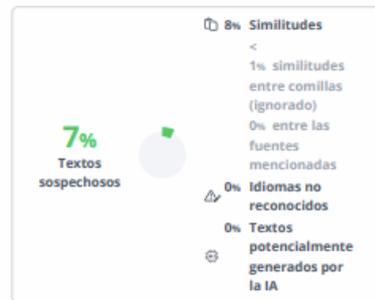
CARRERA DE DERECHO

REPORTE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Alvarado Julio - Problemática jurídica del
descuento por aporte sindical obligatorio
(03 Feb 25) - Sin Protocolo (1)



Nombre del documento: Alvarado Julio - Problemática jurídica del
descuento por aporte sindical obligatorio (03 Feb 25) - Sin Protocolo
(1).pdf
ID del documento: 4064c287831e0af89be1dfff40cb2e0b32c47158
Tamaño del documento original: 302,58 kB
Autores: []

Depositante: Andrés Patricio Ycaza Mantilla
Fecha de depósito: 5/2/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 5/2/2025

Número de palabras: 9574
Número de caracteres: 63.872

Ubicación de las similitudes en el documento:



TUTOR



ANDRÉS PATRICIO
YCAZA MANTILLA

f. _____

Dr. Ycaza Mantilla, Andrés Patricio, Mgs.

EL AUTOR



firmado electrónicamente por:
JULIO CESAR
ALVARADO LUZURIAGA

f. _____

Alvarado Luzuriaga, Julio Cesar

AGRADECIMIENTO

*A Derek, por el apoyo brindado durante todo el tiempo que laboró en mi
emprendimiento personal.*

DEDICATORIA

A mis hermanos, quienes me motivaron a estudiar la carrera de derecho.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Abg. Nuria Pérez Puig-Mir, PhD
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

Abg. Ángela María Paredes Cavero
COORDINADORA DEL ÁREA

f. _____

Dra. Alexandra del Rocío Ruano Sánchez, PhD
OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Jurisprudencia
Carrera: Derecho
Modalidad: Distancia
Periodo: UTE B-2024
Fecha: 6 de Febrero 2025

ACTA DE INFORME DE TUTOR

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado “**DESCUENTO POR APORTE SINDICAL OBLIGATORIO Y SU INCONSTITUCIONALIDAD**”, elaborado por el estudiante, **JULIO CÉSAR ALVARADO LUZURIAGA**, certifica que durante el proceso de acompañamiento del estudiante ha obtenido la calificación de **10 (Diez)**, lo que lo califica como **APTO PARA LA SUSTENTACIÓN**.



f. _____

Dr. Andrés Patricio Ycaza Mantilla, Mgs.
Docente Tutor

ÍNDICE

RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO 1: LA INEMBARGABILIDAD DE LA REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES	4
1.1 La Constitución de 1998 y la constitución del 2008	4
CAPÍTULO 2: TRATAMIENTO JURÍDICO DEL APORTE SINDICAL EN LOS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA.....	10
2.1 La importancia del Derecho Comparado	10
2.2 El aporte Sindical en el Ordenamiento Jurídico Colombiano	11
2.3 El aporte Sindical en el Ordenamiento Jurídico Peruano.....	14
2.4 El aporte Sindical en el Ordenamiento Jurídico Uruguayo.....	15
CAPÍTULO 3: POSIBLE SOLUCIÓN A LA PROBLEMÁTICA JURÍDICA	18
3.1 El caso México.....	18
3.2 ¿Cómo subsanar esta incongruencia?.....	20
3.2.1 Garantías Jurisdiccionales: La acción de inconstitucionalidad.....	20
3.2.2 Acción de Protección No. 09332-2018-04284.....	22
CONCLUSIONES	30
RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	33

RESUMEN

El presente trabajo se desarrolla con la finalidad de analizar la problemática jurídica que se creó a partir de la entrada en vigencia de la Constitución del 2008, por motivo de que introdujo el concepto de que los descuentos a las remuneraciones deben ser autorizados de manera expresa por las personas trabajadoras mientras que, el Código del Trabajo que es una norma mucha más antigua, pero evidentemente de menor jerarquía, establece desde mucho antes, tanto para empleadores del sector público como privado la obligación de realizar los descuentos por rol de pago por concepto de aporte sindical, a todos los trabajadores, sean estos sindicalizados o no.

El objetivo principal del trabajo es analizar alternativas de solución al dicho problema y para ello hemos revisado tanto normativa nacional como internacional y hemos visto como en otros países se ha abordado el tema de los descuentos sindicales y qué decisiones fueron tomadas respecto de estos con la finalidad de ver la viabilidad de aplicar una solución similar en el país.

Dentro de las posibles alternativas para corregir este problema vamos a analizar la acción de inconstitucionalidad.

Palabras claves: aporte sindical, sindicato, comité de empresa, contrato colectivo, acción de inconstitucionalidad

ABSTRACT

This work is developed with the purpose of analyzing the legal problems that were created after the entry into force of the 2008 Constitution, because it introduced the concept that discounts on salaries must be expressly authorized by workers, while the Labor Code, which is a much older norm, but evidently of lower hierarchy, established long before, for both public and private employers, the obligation to make discounts by payroll for the concept of labor union contribution of all workers, whether they belong to that labor union or not.

The main objective of the work is to analyze alternative solutions to this problem and in order to do that, we have reviewed both national and international regulations and we have seen how in other countries the issue of labor unions discounts has been addressed and what decisions were made regarding them with the purpose of applying a similar solution in the country.

Among the possible alternatives to correct this problem, we are going to analyze the action of unconstitutionality.

Keywords: *labor union contribution, labor union, works council, collective contract, unconstitutionality action*

INTRODUCCIÓN

La base del ordenamiento jurídico ecuatoriano es la Constitución. En esta norma, se encuentran reconocidos los derechos de todos los ciudadanos de nuestro país, así como la manera en la que se hará efectivo el goce de estos derechos.

Al ser la Constitución del Ecuador la normativa de la cual se tienen que desprender todas las demás leyes vigentes en nuestro país se debe entender que, todas ellas, deben guardar respeto y congruencia con su contenido. El desarrollo del presente ensayo cobra sentido por cuanto a raíz de la entrada en vigencia de la Constitución del año 2008, surgió un conflicto al aplicar las disposiciones referentes al ejercicio de los derechos sindicales de las organizaciones laborales contenidos en el Código del Trabajo, y esto es así por cuanto, por un lado, nuestra actual Constitución, vigente desde el año 2008, garantiza la inembargabilidad de la remuneración del trabajador, y por el otro el Código del Trabajo establece que será obligatorio el descuento de, al menos, el 1% de la remuneración de los trabajadores, sean estos sindicalizados o no, siempre que dicha disposición se encuentre contenida dentro de los estatutos de la organización sindical tal y como lo establece el artículo 42, numeral 21 y el artículo 447 numeral 7 del Código de Trabajo, con carácter de obligatorio y sin que establezca la necesidad de solicitar la autorización expresa de la persona trabajadora.

El presente tema es controvertido por cuanto es ampliamente aceptado que, bajo la figura de la libertad sindical, se le reconoce a los sindicatos la potestad de establecer en sus estatutos el monto correspondiente a cuotas sindicales lo cual constituye su principal financiamiento, pero en un estado constitucional de derechos y justicia social como lo es el Ecuador, no puede o no se debería dar cabida a actos contrarios a las disposiciones constitucionales emanados de normativa ordinaria como lo es el Código del Trabajo en lo referente a los descuentos de las remuneraciones *sin autorización expresa* de los trabajadores.

Todo lo afirmado en párrafos anteriores se esclarecerá a lo largo del desarrollo del presente trabajo, adelantando además la imperiosa necesidad de que nuestro país tome una postura al respecto, todo cuanto incluso, esta problemática ya ha sido atendida dentro de las legislaciones de otros países del continente.

CAPÍTULO 1: LA INEMBARGABILIDAD DE LA REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES

1.1 La Constitución de 1998 y la constitución del 2008

La Constitución del año 1998 establecía en su artículo 1 que: “el Ecuador es un estado social de derecho”. Un estado social de derecho es aquel en el cual se reconoce la existencia de los derechos de los particulares a través de su positivización, pero esta constitución no preveía mecanismos claros y necesarios para la efectivización de ellos para los casos en los que los ciudadanos los vean vulnerados.

La Constitución del año 2008 marcó un precedente en el reconocimiento de los derechos de los ciudadanos, estableciendo en su artículo 1 que: “el Ecuador es un estado constitucional de Derechos y Justicia”. Esto puede verse como un cambio que se reduce a la forma en la que está tipificado el mencionado artículo, pero nada más lejos de la realidad. Lo que verdaderamente plantea el reconocimiento del Ecuador como un Estado Constitucional de Derechos es que todas las actuaciones estatales deben de adecuarse a las disposiciones normativas contenidas en nuestra Constitución.

Al respecto nos brinda una acertada definición el Dr. Ramiro Ávila Santamaría, el cual señala que: “El estado constitucional se basa en que los actos públicos y privados están sometidos a la Constitución, incluso la ley y las sentencias, garantizados a través del control de constitucionalidad y el rol activo y creativo de los jueces” (Ávila, s. f.).

Nótese también que, en un estado constitucional de Derechos y Justicia Social, la Constitución como cuerpo normativo constituye las bases de todo nuestro ordenamiento jurídico, esto implica que no existirá ley alguna que, en su contenido, contenga disposiciones contrarias a ella, lo cual lo confirma la Sentencia No. 155-14-SEP-CC de la Corte Constitucional del Ecuador de fecha 7 de octubre del 2014, en la cual indican:

La supremacía constitucional es uno de los principios característicos de un Estado constitucional de derechos y justicia en el cual, todas las normas y actos del poder público, se encuentran obligadas a mantener conformidad con la Constitución y esta inobservancia, da como resultado su ineficacia jurídica (Corte Constitucional del Ecuador, 2014).

La incompatibilidad de una norma respecto de la constitución representa un problema jurídico. Se ha detectado que, en nuestro ordenamiento jurídico, existe una disposición en una norma infraconstitucional que, luego de que entró en vigencia la Constitución del 2008, ya no guarda concordancia con ella, y continuarla aplicando como se venía haciendo con las pasadas constituciones, sería contrario al derecho, me refiero a la disposición contenida en el artículo 447, numeral 7 del Código de Trabajo, la cual establece que, aun los trabajadores no sindicalizados estarán obligados a pagar las cuotas sindicales, pero ¿por qué afirmo que esta norma del Código de Trabajo es, desde la entrada en vigencia de la Constitución del 2008, inconstitucional? Se explica esto a continuación:

La Constitución del año 1998 establecía en su artículo 35, numeral 7 que: “la remuneración del trabajador será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias”, sin hacer ninguna otra puntualización al respecto, es decir que tenemos por un lado que, conforme a lo dispuesto por el Código de Trabajo, el pago de cuotas sindicales es de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores sin excepción, cuyo análisis normativo desprende que el cumplimiento de dicha obligación no es inconstitucional por no contraponerse a lo dispuesto en la Constitución de 1998 en su artículo 35, numeral 7, ya que esta norma no determina ninguna limitante para el ejercicio de esta potestad recaudadora de los sindicatos.

Hasta este punto no habría problemática alguna puesto que ambas leyes en materia laboral son equiparables de fondo y de forma, pero el problema surge a raíz de la entrada en vigencia de la Constitución del año 2008, la cual plantea en su artículo 328 que la remuneración

“no podrá ser disminuida ni descontada, salvo con la autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley”.

Desde el punto de vista legal es evidente que existe una incompatibilidad normativa, la cual debería de ser atendida prontamente puesto que la remuneración de los trabajadores tiene la finalidad de proveer al mismo de un ingreso que le permita cubrir los gastos propios de su estilo de vida. Por otro lado, la remuneración juega un papel preponderante en el proyecto de vida de las personas, al respecto concuerdo con lo señalado por el autor Manuel Cercado, el cual indica:

Es importante saber que la remuneración es un derecho fundamental del trabajador, el cual le permite satisfacer sus necesidades de índole alimentaria, vivienda, educación tanto de él como de su familia asegurando su subsistencia de manera digna y decorosa, ayudándole al desarrollo de su proyecto vida (Cercado, 2021).

Considero además necesario traer a colación la definición de lo que, para la Corte Constitucional, significa la remuneración de los trabajadores, definición constante en su sentencia 84-15-IN/20 del 2020:

Este Organismo sobre el tema ya se ha pronunciado señalando que la remuneración justa constituye un elemento del derecho al trabajo que valora económicamente el esfuerzo físico e intelectual de las personas, por lo que una afectación a ésta sin autorización, acarrea automáticamente una transgresión al derecho constitucional al trabajo; así, también es un derecho que constituye a su vez un medio para el desarrollo del plan de vida de los trabajadores, por lo que se encuentra vinculado de manera muy estrecha con un elemento vital, como lo es la dignidad humana (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

Recapitulando, tenemos que, la retención de cuotas sindicales de la remuneración de los trabajadores no sindicalizados no era incompatible con las disposiciones constitucionales durante el tiempo que estuvo en vigencia las constituciones hasta la del año 1998, pero que, a raíz de la publicación en el Registro Oficial de la actual Constitución (2008), esta norma del Código de Trabajo se contrapone a las nuevas disposiciones constitucionales. Esto es un verdadero problema jurídico puesto que la aplicación de esta normativa transgrede el principio de supremacía constitucional.

A manera de preámbulo de lo que será el planteamiento de la posible solución a esta problemática jurídica que lleva unos cuantos años presente en nuestro país, con relación a lo que para la Corte Constitucional de Bolivia implica el principio de supremacía constitucional tenemos que:

Significa que el orden jurídico y político del Estado está estructurado sobre la base del imperio de la Constitución Política del Estado que obliga por igual a todos, gobernantes y gobernados. Dentro del orden jurídico, la Constitución Política del Estado ocupa el primer lugar, constituyéndose en la fuente y fundamento de toda otra norma jurídica, por lo que toda ley, decreto o resolución debe subordinarse a ella. Lógicamente, la propia Constitución Política del Estado debe prever mecanismos e instituciones que garanticen su cumplimiento, sino su primacía quedaría como una declaración formal, porque siempre podría existir una autoridad u órgano de poder que incumpla sus preceptos (Corte Constitucional Boliviana, 2006).

Los empleadores del país se encuentran aplicando una norma que es contraria a la Constitución. Dicha aplicación y continuar con la misma implica que no se estaría cumpliendo con el ideal de ser un estado Constitucional de Derechos y Justicia Social como procura serlo el Estado Ecuatoriano desde el año 2008, ya que como es de suponerse, si se está aplicando

una normativa que es contraria a derecho, estamos aceptando el cometimiento de un acto antijurídico, ilegal y carente de efectividad. No ha existido un pronunciamiento por parte del Estado Ecuatoriano ante esta problemática, a pesar de ser un país que declara respetar la Constitución en todas sus formas. No se le ha dado la atención debida a este problema. El autor Roberto Mancilla lleva a cabo un postulado que guarda muchas similitudes con el caso expuesto en la presente investigación señalando que:

La Constitución no es una norma fundante, sino condicionante del sistema jurídico. Esto se debe a que pueden existir normas jurídicas anteriores a la existencia de la misma, pero éstas deben encontrarse conforme a los enunciados de la carta magna. (Mancilla, 2010).

Si bien el Código del Trabajo y la disposición en estudio es anterior a la Constitución del 2008, no le exonera de que sea ajustada a la Constitución vigente. Esta adaptación a una norma más reciente sí ocurrió, por ejemplo, con las utilidades: En el Código del Trabajo, artículo 108, inciso segundo indica: “La participación en las utilidades a que tienen derecho los trabajadores no se considerará como renta particular y no está sujeta a gravamen tributario de ninguna clase”; sin embargo, en la Ley de Régimen Tributario Interno se establece, en su artículo 9, las exenciones de los ingresos gravados de impuesto a la renta; y, dentro de estas, no incluyen a las utilidades, por lo que sí se hace la retención en la fuente a las mismas, lo cual se corrobora al visualizar el casillero 305 del formulario 107. Entonces, si se ha procedido a derogar tácitamente el contenido del artículo 108 del Código del Trabajo tan solo aplicando lo que dice una ley de igual jerarquía más recientemente modificada, ¿por qué no se debería aplicar lo mismo respecto del numeral 7 del artículo 447 del Código del Trabajo cuando esta disposición no se contrapone con otra ley más reciente sino con la mismísima Constitución vigente del país?

Tal parece ser que no se le ha prestado la debida atención a esta problemática, quizás por cuanto este tipo de casos ya han sido ventilados en instancias judiciales sin tener una respuesta realmente acorde al principio de supremacía constitucional (Acción de Protección No. 09332-2018-04284) o, porque el Control Abstracto de Constitucionalidad por parte de la Corte Constitucional no ha determinado aún que dicha normativa del Código de Trabajo sea contraria a la Constitución, pero, indudablemente, estamos ante la necesidad de que exista un pronunciamiento por parte de este organismo, por ser de su competencia, y más aún, porque la vigencia de dicha disposición en la práctica genera una trasgresión al derecho de miles de trabajadores los cuales, a pesar de que la Constitución establece la obligatoriedad de que sean ellos los que autoricen los descuentos de la remuneración que perciben por el trabajo que realizan, no tienen la oportunidad de ejercer dicho derecho por cuanto los empleadores del país, en cumplimiento de lo dispuesto en el Código de Trabajo referente a las potestades que tienen los sindicatos de trabajadores al momento de recaudar sus cuotas sindicales, efectúan dichos descuentos sin la existencia de una autorización expresa por parte del trabajador, en un acto que vulnera ampliamente los derechos de los trabajadores por ser contrario a las disposiciones constitucionales de expedición más reciente.

Por fortuna el derecho nunca será estático, sino siempre cambiante, dotándolo de las herramientas suficientes para modificarlo en función de las necesidades surgentes de la sociedad contemporánea. Conuerdo con el autor Luis Diazgranados en cuanto a su apreciación respecto de las características con las que debe de contar el derecho contemporáneo el cual señala:

Sin embargo, el Derecho no es estático, y menos el Laboral, en el que la versatilidad, movilidad y actualización del sistema jurídico son fundamentales debido a su alto contenido social y a la incidencia que tienen sobre el mismo las reformas políticas del sector (Diazgranados, s. f.).

CAPÍTULO 2: TRATAMIENTO JURÍDICO DEL APORTE SINDICAL EN LOS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA

2.1 La importancia del Derecho Comparado

El derecho obedece al momento histórico en el cual se sitúa una sociedad, es por esto que, las leyes expedidas por un estado sufren modificaciones a lo largo del tiempo. Si bien cada país tiene la potestad normativa suficiente para expedir sus propias leyes sin que estas estén supeditadas a las de otros países, puede resultar de mucha utilidad estudiar el tratamiento jurídico y normativo que otros países de América Latina le dan a la problemática jurídica planteada en la presente investigación.

Los países de América Latina se caracterizan por ser constitucionalistas, es decir que, tienen como piedra angular de su ordenamiento jurídico la Constitución. Es esta norma suprema la cual determina el camino a seguir por parte de los legisladores a la hora de expedir nuevas leyes, las cuales obligatoriamente tienen que guardar concordancia con los preceptos constitucionales reconocidos por cada país.

Desde este punto de vista, no es descabellado el considerar que puede ser muy provechoso en aras de subsanar esta problemática jurídica ecuatoriana, el tomar nota del tratamiento jurídico dado por países extranjeros respecto de este mismo particular. En la misma línea de pensamiento señalan los autores David y Jauffret-Spinosi (2010) que:

El Derecho comparado tiene una función preponderante que desempeñar en la ciencia del Derecho. Aspira en efecto, en primer término, a instruir juristas sobre la función y significación del Derecho, aprovechando con ese propósito la experiencia de todas las naciones. Aspira también, en una óptica más pragmática, a facilitar la organización de la sociedad internacional revelando las

posibilidades de acuerdo y sugiriendo fórmulas para la regulación de las relaciones internacionales. Finalmente permite a los juristas de diversas naciones plantearse la posibilidad de una mejoría de sus sistemas de Derecho internos (David y Jauffret-Spinosi, 2010).

Como sabemos, los sindicatos de trabajadores, debido al papel social que desempeñan, cuentan con amplia aceptación a nivel latinoamericano, lo cual hace necesario que cada país se dé a la tarea de expedir normativa que regule el accionar de este amplio sector de la sociedad, y es aquí donde se vuelve necesario el estudio de la legislación comparada puesto que, el tratamiento que se le da a la contribución sindical, varía de país a país, ante lo cual me permito anticipar que, el Ecuador, a diferencia de nuestros países vecinos, no ha alcanzado ese ideal de supremacía constitucional en lo que respecta a la recaudación de cuotas sindicales, situación que se desarrolla en el siguiente apartado.

2.2 El aporte Sindical en el Ordenamiento Jurídico Colombiano

El Código Sustantivo del Trabajo, cuerpo normativo que recoge las normas en materia laboral vigentes en el vecino país Colombia, respecto de la retención de cuotas sindicales señala lo siguiente:

Art. 400.- Retención de Cuotas Sindicales:

1. Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar con el voto de las dos terceras partes de sus miembros, que los (empleadores) respectivos deduzcan de los salarios de los trabajadores afiliados y pongan a la disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir. La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y

el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al (empleador) su valor y la nómina de sus afiliados.

2. Cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquél, o el sindicato, comunique por escrito al {empleador} el hecho de la renuncia o expulsión; quedando a salvo el derecho del sindicato en caso de información falsa del trabajador.

3. Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero de la federación, confederación o central sindical, el empleador deberá retener y entregar las cuotas federales y confederales que el sindicato esté obligado a pagar a esos organismos de segundo y tercer grado a los cuales está afiliado. Para tal efecto se deberán adjuntar los estatutos y constancia de afiliación del sindicato emitida por la respectiva federación, confederación o central sindical (Código Sustantivo del Trabajo, 1951).

Analizando el contenido del mencionado artículo se puede determinar que, en Colombia, el descuento de las cuotas sindicales se lo realiza únicamente de las remuneraciones de los trabajadores sindicalizados, es decir que, la ley no faculta a los empleadores a realizar el descuento de cuotas sindicales a trabajadores no sindicalizados, inclusive, la misma ley le reconoce a los trabajadores sindicalizados el derecho a que notifiquen a su empleador de su renuncia o expulsión del sindicato de trabajadores, imposibilitando de esta forma a este último el continuar efectuando descuento alguno de sus remuneraciones por concepto de cuota sindical.

La tipificación normativa por parte del estado colombiano respecto de la recaudación de cuotas sindicales es acertada, puesto que el derecho a gozar de una remuneración justa y sin descuentos arbitrarios es un derecho irrenunciable reconocido en favor de los trabajadores a lo largo de diversas luchas sociales. Inclusive, la Corte Constitucional de Colombia, mediante

sentencia C 170 de 1996, realiza una muy acertada apreciación respecto a la función de la remuneración de los trabajadores y su respectiva inembargabilidad:

Sobre el salario pueden realizarse algunos descuentos. Sin embargo, éstos deben responder a criterios que no desconozcan el derecho del trabajador a gozar de una remuneración que le permita satisfacer sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar. Pero no se desconoce precepto alguno de la Constitución, cuando se le permite al trabajador concertar con su empleador, sobre los montos que éste puede retener de su salario. Consentimiento que debe estar precedido de una serie de requisitos, que se erigen para proteger al empleado de abusos contra sus derechos. Mientras no medie el consentimiento por escrito del trabajador o autorización judicial, el patrono no puede realizar descuento alguno sobre el salario de éste. El empleador no puede deducir ni retener suma alguna que el trabajador expresa y claramente no haya autorizado o, frente a la cual no exista autorización legal o judicial (Corte Constitucional de Colombia, 1996).

En conclusión, las leyes ecuatorianas, referentes al descuento y/o retención de cuotas sindicales, deberían de tomar en consideración ciertos aspectos de las leyes colombianas ya que, en nuestro país, la ley de manera errónea faculta a las empresas que cuentan con presencia de organizaciones sindicales, el descuento de la cuota sindical aun a los trabajadores no sindicalizados, sin la necesidad de que intermedie autorización expresa de parte del trabajador que, a base de su esfuerzo, ha conseguido su remuneración.

Cuando se contraponen dos legislaciones de diferentes países que versan sobre la misma materia, y tomando como base la universalidad de Derechos reconocida en el pacto internacional de Derechos Humanos, es fácil determinar cuál es la legislación que no está dando un tratamiento adecuado al descuento de cuotas sindicales.

2.3 El aporte Sindical en el Ordenamiento Jurídico Peruano

Perú es un país que no cuenta con un solo cuerpo normativo en materia de leyes laborales, en esto difiere de las leyes laborales ecuatorianas puesto que las mismas se encuentran contenidas en el Código del Trabajo de manera unificada. Con este antecedente analizamos lo establecido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Perú, conjunto de normas que rigen este tipo de relación de trabajo que surge entre sindicato y empleador, el cual respecto del descuento de cuotas sindicales establece lo siguiente:

Artículo 28.- El empleador, a pedido del sindicato y con la autorización escrita del trabajador sindicalizado, está obligado a deducir de las remuneraciones las cuotas sindicales legales, ordinarias y extraordinarias, en este último caso, cuando sean comunes a todos los afiliados. Similar obligación rige respecto de aquellas contribuciones destinadas a la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados.

Artículo 29.- La retención de las cuotas sindicales a un trabajador cesará a partir del momento en que éste o el sindicato comunique por escrito al empleador la renuncia o expulsión (Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, 2003).

Nótese que las leyes peruanas en materia de Derecho Colectivo del Trabajo también establecen la obligatoriedad de contar con la autorización expresa del trabajador para el descuento de cuotas sindicales aun cuando este sea miembro activo del sindicato de trabajadores y que, desde el momento en el que el trabajador deje de pertenecer a dicho sindicato, el empleador no podrá continuar descontando rubro alguno de su remuneración por concepto de dichas cuotas.

En síntesis, he de rescatar dos cosas del análisis de esta normativa peruana: primero, que el descuento de cuotas sindicales solo puede ser realizado de la remuneración de

trabajadores sindicalizados, es decir aquellos que se encuentran afiliados a un sindicato; y, segundo, que para efectuar dicho descuento, es necesario realizarlos contando con los requisitos que la ley establece, esto es mediante la autorización expresa de la persona trabajadora sindicalizada.

Por lo antes expuesto afirmo que, al comparar las disposiciones normativas peruanas con lo establecido en nuestras leyes ecuatorianas en materia sindical, no estamos cometiendo un solo error sino dos, puesto que la retención de cuotas sindicales en nuestro país no hace diferenciación entre trabajador sindicalizado o no, sino que el descuento de cuotas sindicales rige para todos; y, además, sin que exista la necesidad de que el trabajador autorice o no dicho descuento, imposibilitándolo de poder presentar objeción alguna, ya que es la ley la que reviste de obligatorio cumplimiento a esta aportación, traduciéndose esto en una vulneración a los derechos de los trabajadores respecto de la inembargabilidad de su remuneración.

2.4 El aporte Sindical en el Ordenamiento Jurídico Uruguayo

Antes de abordar el análisis normativo del ordenamiento jurídico uruguayo es necesario revisar lo que establece nuestro Código del Trabajo en lo referente al alcance que tiene la suscripción de un contrato colectivo para las partes contrayentes; lo antedicho lo tenemos presente en el artículo 220 de este cuerpo normativo, el cual señala:

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

ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados (Código del Trabajo, 2005).

Es comprensible que, en aras de incentivar la no discriminación dentro de los espacios de trabajo, nuestra legislación haya optado por extender las conquistas laborales alcanzadas en los contratos colectivos a los trabajadores que no forman parte del sindicato de trabajadores. A primer vistazo, esta iniciativa puede lucir noble, pero también se podría afirmar que esto puede ser una estrategia efectiva para fortalecer las organizaciones sindicales en el país a expensas de los derechos individuales de los trabajadores respecto de la libertad de asociación, ya que si todos los trabajadores ya sean sindicalizados o no se benefician de la contratación colectiva, ¿por qué habría de ser perjudicial el hecho de que la aportación sindical sea de obligatorio cumplimiento para todos? La respuesta a esta pregunta es la siguiente: no se puede sacrificar la autonomía de cada trabajador a decidir si aporta a una asociación sindical con la excusa de que se está beneficiando de una contratación colectiva, ya que dicha aseveración implica una transgresión al Derecho de Libertad Sindical de los trabajadores, por cuanto este no solo beneficia a las organizaciones sindicales al momento de su constitución, sino que también ampara a aquellos trabajadores que optan por no participar de una asociación sindical.

Respecto de este tema la legislación uruguaya cuenta, dentro de su ordenamiento jurídico, con una acertada tipificación respecto de la retención de cuotas sindicales, lo cual lo tenemos presente en la Ley No. 17940, la cual establece lo siguiente:

Retención de la cuota sindical.- Los trabajadores afiliados a una organización sindical tendrán derecho a que se retenga su cuota sindical sobre los salarios que el empleador abone, debiendo manifestar su consentimiento por escrito en forma previa.

El monto a descontar será fijado por el sindicato y comunicado, fehacientemente, a la empresa o institución, la que verterá a la organización los

montos resultantes en un plazo perentorio a partir del efectivo pago del mes en curso (Ley No. 17940, 2006).

Una vez más se deja en evidencia las falencias de nuestras leyes en materia sindical, puesto que, de manera acertada, la normativa Uruguay reconoce que la retención de cuotas sindicales se efectúa solo sobre la remuneración de los trabajadores sindicalizados, estableciendo además la necesidad de contar con una autorización expresa de parte de quien es dueño de dicha remuneración, situación que no contempla el Código del Trabajo ecuatoriano el cual ante todos estos supuestos de hecho reconoce la libertad sindical de las organizaciones sindicales por sobre los derechos individuales de los trabajadores. Vuelvo a ser reincidente en afirmar que hay una necesidad latente de que las leyes en materia laboral sean reformadas, no solo por el hecho de que la codificación de nuestro Código de Trabajo sea muy antigua ya por ser del 2005, sino porque como lo hemos podido determinar, a partir del estudio de las disposiciones normativas de los demás países, todas guardan en común el respeto a la autonomía del trabajador al momento de participar de una organización sindical, todas a excepción del Ecuador. Afortunadamente, existen vías idóneas para subsanar este problema; sin embargo, de momento estamos en una posición de desventaja ante los demás países ya que, por ser el fin mismo del Derecho la justicia social, nos estaríamos quedando atrás, al menos en lo que a libertad sindical se refiere.

CAPÍTULO 3: POSIBLE SOLUCIÓN A LA PROBLEMÁTICA JURÍDICA

3.1 El caso México

El tratamiento jurídico que le daba México a la retención de cuotas sindicales guardaba mucha similitud a cómo lo hacen las leyes ecuatorianas, afirmo esto por cuanto ambos ordenamientos jurídicos prescindían de contar con una autorización expresa por parte del trabajador para la retención de cuotas sindicales. La Ley Federal del Trabajo, cuya reforma citada en el presente apartado es la signada como DOF 12-06-2015, establece lo siguiente:

Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos (Ley Federal del Trabajo, 1970).

Este artículo reconocía que, si el descuento de la cuota sindical constaba dentro de los estatutos del sindicato, esta retención era legal por considerarlo así la misma ley. México justificaba entonces el descuento sindical amparado en lo que la propia ley reconocía como legal, pero aquí es donde, por iniciativa del poder legislativo mexicano, se marcó un precedente en materia de Derecho Colectivo del Trabajo, y es que el texto de la Ley Federal del Trabajo, cuya última modificación vigente a la fecha es la signada como DOF 30-09-2024, lo modificó de la siguiente manera:

Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos. El trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad de que no

se le aplique la cuota sindical, en cuyo caso el patrón no podrá descontarla (Ley Federal del Trabajo, 1970).

Para entender el porqué de dicha modificación, es necesario mencionar la apreciación de la Corte de Justicia de la Nación del Estado Mexicano, cuyo símil en nuestro país vendría a ser la Corte Constitucional. La postura de este organismo es la siguiente:

De acuerdo con el artículo 110, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo, en su texto vigente a partir del 1 de mayo de 2019, los trabajadores podrán manifestar por escrito su voluntad de que no se le descuenten las cuotas sindicales ordinarias de su salario, en cuyo caso el empleador no podrá hacerlo. Ahora, si bien los principios de libertad y de autonomía sindical implican el derecho de los sindicatos de establecer en sus estatutos la naturaleza, forma de pago y monto de las cuotas sindicales, lo cierto es que tales principios no se vulneran al permitir al trabajador oponerse al descuento de las cuotas sindicales de su salario, debido a que no constituye una intervención en la determinación de las aportaciones que deben realizar sus agremiados, ni tampoco una injerencia en el destino de sus recursos, sino que se trata de una medida dirigida a fortalecer la participación de los trabajadores al interior de los sindicatos, permitiéndoles decidir sobre el descuento de tales recursos como una expresión de su libre voluntad de continuar o no respaldando las acciones de sus organizaciones. Consecuentemente, la negativa del trabajador a que el empleador le descuenta las cuotas sindicales únicamente corresponde a una determinación en lo individual de no continuar aportando tales contribuciones la cual, en todo caso, quedará sujeta a las consecuencias que al respecto se establezcan en los estatutos (Segunda Sala de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación, 2021).

Este caso puntal, sienta las bases de lo que podría ser una solución a la problemática jurídica planteada puesto que, partiendo de la misma situación, las leyes mexicanas evolucionaron, de manera que no se afectó los derechos de libertad sindical de los sindicatos, y tampoco se afectó el derecho del trabajador de decidir si aporta o no a las organizaciones sindicales presentes en su lugar de trabajo, es decir, se llegó a una conclusión en la cual la reforma legal benefició a todas las partes de la relación laboral colectiva, partiendo desde el respeto a la individualidad y colectividad, no anteponiendo una a la otra sino reconociéndole los mismos derechos y libertades.

3.2 ¿Cómo subsanar esta incongruencia?

Sintetizando, el hecho de que, en el Ecuador, la Constitución reconozca que la remuneración del trabajador es inembargable y que los descuentos requieren la autorización expresa del este, es un punto positivo puesto que, protege de mejor manera, los recursos monetarios del trabajador, elevándolo a norma constitucional de obligatorio cumplimiento para todos, pero ¿y qué sucede cuando una norma de menor jerarquía es contraria a lo dispuesto en la Constitución?, pues esa norma sería inconstitucional, no debería de existir o no debería aplicarse si continúa existiendo como en el mencionado caso de las utilidades y su cómputo como materia gravada de impuesto a la renta; o, en su defecto debería de ser reformada, ahí es cuando cobra relevancia una de las garantías jurisdiccionales reconocidas por nuestra Constitución la cual se denomina Acción Pública de Inconstitucionalidad, la cual está al alcance de cualquier individuo sin diferenciación de ningún tipo.

3.2.1 Garantías Jurisdiccionales: La acción de inconstitucionalidad.

La acción de inconstitucionalidad, cuya competencia a la hora de resolver recae sobre la Corte Constitucional, se desarrolla principalmente en la Constitución del Ecuador, y en la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (2009). Respecto del papel que cumple la Corte Constitucional en el país, la Constitución del Ecuador reconoce lo siguiente:

Art. 429.- La corte constitucional es el máximo órgano de control, interpretación y de administración de justicia en esta materia. Ejerce jurisdicción nacional y su sede es la ciudad de Quito.

Las decisiones relacionadas con las atribuciones previstas en la Constitución serán adoptadas por el pleno de la Corte (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Esta garantía jurisdiccional es desarrollada en la LOGJCC la cual, para un entendimiento más sencillo determina el cómo ha de ser presentada dicha acción, respecto de quienes se encuentran habilitados para interponerla. La mencionada ley determina lo siguiente:

Art. 98.- Regla general.- La acción pública de inconstitucionalidad podrá ser propuesta por cualquier persona.

La Corte Constitucional conocerá sobre las acciones de inconstitucionalidad respecto de cualquier acto normativo de carácter general y de cualquier acto administrativo con efectos generales, de conformidad con las normas establecidas en el capítulo anterior (Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, 2009).

Para justificar el porqué de la procedencia de esta acción jurisdiccional en la solución de la problemática planteada, nos amparamos en la postura emitida por la Corte Constitucional presente en la sentencia No. 002-15-SIN-CC del 28 de enero del 2015, cuya parte pertinente dicta lo siguiente:

Las acciones públicas de inconstitucionalidad, conforme lo determina la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, constituyen mecanismos de control abstracto de constitucionalidad, que tienen como finalidad "garantizar la unidad y coherencia del ordenamiento jurídico a

través de la identificación y la eliminación de las incompatibilidades normativas, por razones de fondo o de forma, entre las normas constitucionales y las demás disposiciones que integran el sistema jurídico". La acción pública de inconstitucionalidad, dentro del marco constitucional ecuatoriano, comprende todas las posibilidades previstas en el artículo 75 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (Corte Constitucional del Ecuador, 2015)

Una vez que se ha realizado la exposición de la posible solución a la problemática jurídica planteada, considero necesario traer a análisis lo recabado de la plataforma SATJE por lo que, amparándome en el principio de publicidad reconocido en nuestra Constitución, y por tener un fin educativo, lo presento a continuación:

3.2.2 Acción de Protección No. 09332-2018-04284.

Esta acción de protección fue presentada por la Sra. Carol Johanna Montesdeoca Batallas debido a que, a raíz de una inspección focalizada en su centro de trabajo, el Director Regional de Trabajo y Servicio Público de Guayaquil dispuso a su empleador que efectúe el descuento del aporte sindical amparándose en lo establecido en el Art. 42.21 del Código de Trabajo en concordancia con el Art. 326.7.8 de la Constitución de la República. Ante esta disposición por parte de la autoridad, la mencionada trabajadora elevó por escrito ante su empleador Promarisco S.A. su negativa a que le efectúen dicha retención por pago de cuotas sindicales; dentro de los fundamentos de derecho que alega la accionante se menciona la vulneración de los derechos concernientes a la irrenunciabilidad, intangibilidad e inembargabilidad de las remuneraciones, así como de sus derechos de libertad consagrados en el artículo 66 de nuestra Constitución, en particular de lo contenido en el numeral 29, literal d del mencionado artículo el cual indica que ninguna persona puede ser obligada a hacer o dejar de hacer algo que no está prohibido por la ley.

La resolución emitida por el juzgado de lo Civil con sede en el cantón Guayaquil, por intermedio de la Jueza Ab. Vanessa Wolf Aviles, resolvió inadmitir esta acción de protección fundamentando su decisión de la siguiente manera:

Con las normas antes mencionadas ha quedado claro que no existe vulneración de derecho alguno por cuanto es la propia ley la que ha establecido la obligatoriedad que tienen las empresas de fomentar y respetar el derecho sindical de los trabajadores, procurando cumplir con sus obligaciones, siendo en este caso el descuento mensual del aporte que debe hacer a cada trabajador en la forma en que ha sido señalado, esto es sean trabajadores sindicalizados o no (Unidad Judicial Civil con Sede en el Cantón Guayaquil, 2018).

Además, dentro de los argumentos presentados por la juzgadora al momento de inadmitir dicha acción de protección utiliza una definición dada por la Organización Internacional del Trabajo la cual, sobre lo que son los derechos sindicales, indica:

Han sido definidos por la OIT como un conjunto de todos los derechos y libertades que son indispensables a la existencia y al funcionamiento eficiente de sindicatos democráticos capaces de defender y promocionar los intereses de los trabajadores y trabajadoras (Unidad Judicial Civil con Sede en el Cantón Guayaquil, 2018).

Respecto de esto, y debido a la utilización de criterios emitidos por esta organización internacional, me permito citar el criterio emitido por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, el cual nos indica: “693. El requisito del consentimiento por escrito para el descuento de cuotas sindicales no sería contrario a los principios de libertad sindical” (Oficina Internacional del Trabajo, 2018).

Esto significa que, contrario a la decisión emitida por el juzgado el cual considera que, el descuento de cuotas sindicales aun para los trabajadores no sindicalizados y sin contar con

autorización expresa sería procedente debido a que la propia ley lo reconoce así, este organismo internacional (OIT) determinó con anterioridad que el hecho de que la ley establezca la necesidad de contar con una autorización expresa por parte de las personas trabajadoras no constituye una trasgresión a los derechos de libertad sindical.

La libertad sindical es definida por los autores Jorge Toyama Miyagusuku y Marilú Merzthal Shigyo como: “La libertad sindical es el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para poder ejercer sus derechos frente al empleador, es la garantía por excelencia que tienen los trabajadores para la tutela de sus derechos” (Toyama & Merzthal, s. f.).

No debemos tergiversar lo que son los derechos de libertad sindical con la autonomía propia de cada persona trabajadora de gozar de una remuneración inembargable sin descuentos arbitrarios, la libertad sindical consiste en la potestad de las organizaciones sindicales para asociarse libremente sin autorización previa de la parte empleadora, así como de determinar en sus estatutos sus formas de financiamiento, pero en el momento en el que la ley facultada a estas organizaciones el descuento de cuotas sindicales sin la autorización expresa del titular de la remuneración, se estaría extralimitando estos derechos de libertad de asociación rompiendo la barrera de lo colectivo y lo individual.

Con este antecedente, me permito preguntar: Si lo contenido en el artículo 447 del Código del Trabajo obliga a los trabajadores no sindicalizados a pagar, al menos, el uno por ciento de su remuneración en favor de las organizaciones sindicales; y, la autoridad judicial determina que es procedente dicho descuento aun cuando el titular de dicha remuneración se contrapone a aquellos, pero la Organización Internacional del Trabajo determina que no es contrario a los derechos de libertad sindical el contar con la autorización expresa de la persona trabajadora, ¿hay una vulneración de Derechos del trabajador que no desea que, contra su voluntad y sin su expresa autorización, se le descuenta su remuneración? Evidentemente que sí, existe una vulneración de derechos que es provocada por la incompatibilidad de este artículo

de nuestra legislación laboral con la máxima establecida en nuestra Constitución en su artículo 328, el cual en su párrafo tres indica, respecto de la remuneración, que esta “no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Entonces, si la Constitución y este Organismo Internacional consideran procedente la necesidad de que exista una autorización expresa previa del trabajador, pero la ley jerárquica inferior prescinde de dicho requisito, estamos ante un problema jurídico significativo ahondado por decisiones judiciales, a criterio del autor, contrarias al principio de supremacía constitucional.

Por último, a pesar de que no considero errónea la motivación ejercida por la juzgadora al momento de emitir su resolución debido a que se basa en lo que la norma especializada reconoce como legal, se indica:

Mas, en el presente caso, la suscrita Jueza tiene la certeza de que no se ha logrado probar la existencia de daño, ni vulneración de derechos constitucionales. Así mismo no se evidencia que exista una vulneración al derecho de la libertad y a la propiedad como lo ha manifestado la accionante en su libelo inicial (Unidad Judicial Civil con Sede en el Cantón Guayaquil, 2018).

He de advertir que, según la Sentencia No. 001-16-PJO-CC dentro del Caso No. 0530-10-JP de fecha 22 de marzo de 2016, la Corte Constitucional emitió el siguiente criterio respecto del análisis constitucional de los jueces que conozcan y resuelvan sobre esta garantía jurisdiccional:

Las juezas y jueces constitucionales que conozcan de una acción de protección, deberán realizar un profundo análisis acerca de la real existencia de la vulneración de derechos constitucionales en sentencia, sobre la real ocurrencia de los hechos del caso concreto. Las juezas o jueces constitucionales

únicamente, cuando no encuentren vulneración de derechos constitucionales y lo señalen motivadamente en su sentencia, sobre la base de los parámetros de razonabilidad, lógica y comprensibilidad, podrán determinar que la justicia ordinaria es la vía idónea y eficaz para resolver el asunto controvertido (Corte Constitucional del Ecuador, 2016).

Como resultado final, es inadmitida esta acción de protección, aunque es evidente por lo ya expuesto que no estamos ante un caso de aplicación errónea de la ley, pero sí estamos ante un caso en el que la aplicación de una norma lacera un derecho constitucional de los administrados.

Ante la inadmisión de su acción de protección por parte de la jueza constitucional, la accionante plantea recurso de apelación de la sentencia de primera instancia, siendo elevado el presente caso a la Corte Provincial del Guayas, con un resultado similar al que se obtuvo en primera instancia, es decir no se declara la afectación de derechos constitucionales, además de considerar que la vía constitucional no es la adecuada para sustanciar el presente proceso dado que el mismo inicio con la emisión de un acto administrativo por parte de la Dirección Regional de Trabajo, el fallo emitido por los jueces que sustanciaron la apelación es el siguiente:

De la simple lectura del libelo inicial, no se desprende la existencia de violación de los derechos constitucionales del accionante, y lo que solicita es que se anule el acto administrativo y se declare la vulneración de sus derechos constitucionales de irrenunciabilidad, intangibilidad e inembargabilidad de las remuneraciones, lo que constituye un tema de mera legalidad, pues para que se declare la nulidad de un acto administrativo, se requiere de todo un proceso legal que debe ser ventilado ante la justicia ordinaria.

A esto se suma el hecho de que tampoco se debe pretender utilizar la acción de protección constitucional como un mecanismo de impugnación de

asuntos que por su naturaleza pertenecen a la justicia ordinaria, y que existen mecanismos previstos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano; pues esto es competencia exclusiva de los jueces y juezas que integran las Salas de lo Contencioso Administrativo.

Por lo tanto, resulta claro para esta Sala que los accionantes erraron al deducir la presente acción constitucional, cuando lo que procedía era una de esfera distinta (Sala Especializada de lo Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia de Guayas, 2018).

El criterio utilizado por la Sala Especializada de lo Civil y Mercantil la Corte Provincial del Guayas se basa en que el asunto elevado a instancias es un tema de mera legalidad debido a que el mismo debe de ser ventilado ante el tribunal de lo contencioso administrativo sin efectuar el debido análisis constitucional de si lo acontecido vulnera o no derechos constitucionales, en tal sentido, la Corte Constitucional ha sido clara al respecto señalando mediante Sentencia No. 064-14-SEP-CC, de fecha 09 de abril de 2014, lo siguiente:

Al respecto, este tribunal de justicia constitucional reitera que en el contexto del Estado constitucional de derechos y justicia, la misión de los jueces constitucionales que conocen garantías jurisdiccionales no deben limitarse a inadmitir o a declarar la improcedencia de estas cuando a su criterio existen “otros mecanismos judiciales” para la tutela de los derechos, pues su labor es mucho más compleja y profunda dado que implica distinguir cuando en el caso sometido a su jurisdicción existen vulneraciones a derechos constitucionales, y en caso de existir tales vulneraciones tienen el deber de declararlas y ordenar la reparación integral de estos derechos. Conforme ha señalado esta Corte, es claro que no es competencia de la justicia constitucional conocer asuntos de mera legalidad, es decir, el análisis de aspectos que son propios de la justicia

ordinaria; pero sí le compete a la justicia constitucional conocer los procesos cuando ocurran vulneraciones a derechos constitucionales (Corte Constitucional del Ecuador, 2014).

La vulneración de Derechos Constitucionales es evidente cuando este caso es analizado desde el panorama jurídico internacional referente a la recaudación de las cuotas sindicales, cuando se toma en cuenta la apreciación que hacen al respecto los organismos internacionales; y, cuando se le da la importancia debida al ideal de ser un estado constitucional de Derechos como lo pretende el Ecuador desde el año 2008. Además, he de advertir que, en la sustanciación de la presente causa a lo largo de las instancias que nos reconoce nuestro ordenamiento jurídico, en ningún momento se planteó la idea de la duda razonable en autoridad judicial alguna respecto de si la aplicación de esta normativa podría ser inconstitucional, ante lo cual la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional determina lo siguiente:

Art. 142.- Procedimiento.- Las juezas y jueces, las autoridades administrativas y servidoras y servidores de la Función Judicial aplicarán las disposiciones constitucionales, sin necesidad que se encuentren desarrolladas en otras normas de menor jerarquía. En las decisiones no se podrá restringir, menoscabar o inobservar su contenido.

En consecuencia, cualquier jueza o juez, de oficio o a petición de parte, solo si tiene duda razonable y motivada de que una norma jurídica es contraria a la Constitución o a los instrumentos internacionales de derechos humanos que establezcan derechos más favorables que los reconocidos en la Constitución, suspenderá la tramitación de la causa y remitirá en consulta el expediente a la Corte Constitucional, la que en un plazo no mayor a cuarenta y cinco días resolverá sobre la constitucionalidad de la norma.

Si transcurrido el plazo previsto la Corte Constitucional no se pronuncia, el proceso seguirá sustanciándose. Si la Corte Constitucional resolviere luego de dicho plazo, la resolución no tendrá efecto retroactivo, pero quedará a salvo la acción extraordinaria de protección por parte de quien hubiere sido perjudicado por recibir un fallo o resolución contraria a la resolución de la Corte Constitucional.

No se suspenderá la tramitación de la causa, si la norma jurídica impugnada por la jueza o juez es resuelta en sentencia.

El tiempo de suspensión de la causa no se computará para efectos de la prescripción de la acción o del proceso (Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, 2009).

Cuán beneficioso sería, no solo para la ciudadana que acudió a la justicia constitucional para hacer respetar su derecho a la no inembargabilidad de la remuneración, sino para los miles de ecuatorianos que no tienen oportunidad alguna de oponerse a que sus empleadores le realicen descuentos de la remuneración en favor de las organizaciones sindicales aun cuando ellos plantean la negativa expresa de que lo hagan, el hecho de que nuestras autoridades judiciales hubiesen elevado a consulta de la Corte Constitucional el caso en cuestión para que, en ejercicio de su control de Constitucionalidad, se declare la inconstitucionalidad de esta norma de tan amplia aplicación en nuestro territorio, pero no fue el caso.

CONCLUSIONES

- La Constitución del Ecuador establece en su artículo 328 que, la remuneración será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias como única excepción. Así mismo puntualiza que la misma no podrá ser disminuida ni descontada, salvo que se cuente con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.
- El Código de Trabajo establece en su artículo 447, numeral 7, que la cuota mínima a pagar por cada trabajador por concepto de cuota sindical no podrá ser inferior al uno por ciento de la remuneración. Reconoce además que, aun los trabajadores no sindicalizados están obligados al pago de esta cuota.
- Debido a lo establecido en el Código del Trabajo, los empleadores y empresas del país aplican lo establecido en este cuerpo normativo por encima de las disposiciones constantes en la Constitución del Ecuador, lo cual genera un menoscabo de los derechos individuales de los trabajadores con la finalidad de fortalecer económicamente a las organizaciones sindicales.
- El criterio de nuestros operadores de justicia es que la aplicación del descuento de cuotas sindicales sin contar con autorización expresa de la persona trabajadora no constituye afectación de derechos constitucionales, por el contrario, fortalece la libertad sindical de las organizaciones sindicales.
- El criterio de la Organización Internacional del Trabajo es que, el hecho de que se requiera de una autorización expresa por parte de la persona trabajadora para que se le efectúe el descuento de cuotas sindicales, no será contrario a los derechos de libertad sindical de este tipo de organizaciones.
- México, cuya normativa laboral respecto de la recaudación de cuotas sindicales guardaba mucha similitud con la normativa laboral ecuatoriana, dio un paso adelante reformando su Ley Federal del Trabajo, haciendo constar que solo se podrá hacer el

descuento de las cuotas sindicales siempre que se cuente con la autorización expresa de la persona trabajadora. Cabe resaltar que esta fue una iniciativa por parte del legislativo de dicho país.

- Ante la falta de acción de nuestra justicia, la vía idónea para resolver la problemática que surge de la aplicación de esta normativa sería la interposición de una Acción Pública de Inconstitucionalidad, tal como lo establece la LOGJCC.

RECOMENDACIONES

- A los trabajadores que estén descontentos con que se les descuente aportes en favor de terceros sin su autorización expresa, continuar interponiendo acciones legales. Eventualmente llegará el resultado que anhelan. El derecho es dinámico y evoluciona con el tiempo.
- A los empleadores, solicitar a los trabajadores la autorización expresa para descontar su remuneración, en virtud de la disposición constitucional.
- A los sindicatos del país, ofrecer incentivos y beneficios palpables por asociarse y/o por aportarles para que, incluso los trabajadores no sindicalizados, vean como un beneficio tener que aportar a una asociación a la que ni siquiera pertenecen.
- A los profesionales del derecho, continuar impulsando el respecto a la Constitución. Sin el impulso a este tipo de causas justas, no será posible conseguir los resultados que se han alcanzado en otros países, como México. La vía más idónea, según lo analizado, sería impulsar una acción pública de inconstitucionalidad.
- Al Ministerio del Trabajo, abstenerse de sancionar administrativamente a los empleadores que, por respeto a la constitución y para evitarse acciones legales y administrativas como vistos buenos solicitados trabajadores por disminución de la remuneración, se nieguen a descontar cuotas en favor de asociaciones de trabajadores, sin contar con la necesaria autorización del trabajador. Este tipo de sanciones estaría obligando a los empleadores a irrespetar la Constitución.
- A los jueces constitucionales, realizar sus fallos judiciales apegados a la Constitución. No hacer nada respecto de un descuento constante en una ley realizada a la remuneración del trabajador sin su autorización expresa como exige la constitución es, a criterio del autor, un yerro.

REFERENCIAS

Ávila, R. (s. f.). *Del Estado Legal de Derecho al Estado Constitucional de Derechos y Justicia*.

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjImIvYxNKKAxX0STABHeQPFNcQFnoECAoQAQ&url=http%3A%2F%2Frevistas-colaboracion.juridicas.unam.mx%2Findex.php%2Fanoario-derecho-constitucional%2Farticle%2Fdownload%2F3900%2F3428&usg=AOvVaw3imsMH1aSdZiLNwRav1Ytn&opi=89978449>

Cercado, M. (2021). *Inadecuada Aplicación de los Beneficios Laborales en el Derecho a la Remuneración*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1625>

Colombia. (1951, junio 7). *Código Sustantivo del Trabajo*. Diario Oficial No 27.622.

Corte Constitucional Boliviana. (2006, mayo 10). *Sentencia 0031/2006*. <https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/Bolivia%20-%20Jurisprudencia%20Sentencia%20Constitucional%200031-2006.pdf>

Corte Constitucional de Colombia. (1996). *Sentencia C-710-96*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/c-710-96.htm>

Corte Constitucional del Ecuador. (2014). *Sentencia 064-14-SEP-CC*. <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/e38890df-e9a2-4a82-9c63-e13a879cc94f/0831-12-ep-sen.pdf?guest=true>

Corte Constitucional del Ecuador. (2014). *Sentencia 155-14-SEP-CC*. <http://portal.corteconstitucional.gob.ec:8494/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=155-14-SEP-CC>

- Corte Constitucional del Ecuador. (2015). *Sentencia 002-15-SIN-CC*.
<https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=002-15-SIN-CC>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2016). *Sentencia 001-16-PJO-CC*.
<http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/559dec35-c4d6-443f-843c-1e12c5f01ca4/SENTENCIA%20-%200530-10-JP.pdf>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Sentencia 84-15-IN/20*.
http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBldGE6J3RyYW1pdGUUnLCBldWlkOic4ODM3OGZiYi1iM2RILTQ3MGUtYjNjZS05N2Q4ODJhYWJlMmMucGRmJ30=
- David, R. y Jauffret-Spinosi, C. (2010). *Los grandes sistemas jurídicos contemporáneos* (11. ed). Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas : Centro Mexicano de Derecho Uniforme : Facultad Libre de Derecho de Monterrey.
- Diazgranados, L. (s. f.). *Aplicabilidad de los Principios en el Nuevo Derecho Laboral*.
<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/857febc6-a0ae-4de1-9651-fe69a27cc61f/content>
- Ecuador. (2005, diciembre 16). *Código del Trabajo*. Registro Oficial 167, Suplemento.
- Ecuador. (2008, octubre 20). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449, Suplemento.
- Ecuador. (2009, octubre 22). *Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*. Registro Oficial 52, Suplemento.
- Mancilla, R. (2010). *Congruencia Constitucional y Control Constitucional*.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932010000100006

México. (1970, abril 1). *Ley Federal del Trabajo*. DOF 12-06-2015.

México. (1970, abril 1). *Ley Federal del Trabajo*. DOF 30-09-2024.

Oficina Internacional del Trabajo. (2018). *La libertad sindical: Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical* (Sexta edición).

Perú. (2003, octubre 5). *Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo*. Decreto Supremo No. 010-2003-TR.

Sala Especializada de lo Civil y Mercantil de la Corte Provincial de Justicia de Guayas. (2018, septiembre 3). *Sentencia causa No. 09332201804284*.

Segunda Sala de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación. (2021). *Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; México*.
<https://www.poderjudicialchiapas.gob.mx/archivos/manager/4FF43BB9-7446-4E84-A34F-5F2DDA7BDDFD.pdf>

Toyama, J., & Merzthal, M. (s. f.). *La Libertad Sindical en el Perú: Una revisión a su Desarrollo Jurisprudencial*.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/12791>

Unidad Judicial Civil con Sede en el Cantón Guayaquil. (2018, mayo 24). *Sentencia causa No. 09332201804284*.



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Alvarado Luzuriaga, Julio César**, con C.C.: 0925502866 autor del trabajo de titulación: **Descuento por aporte sindical obligatorio y su inconstitucionalidad**, previo a la obtención del título de **Abogado** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 6 de febrero del 2025



firmado electrónicamente por:
JULIO CÉSAR
ALVARADO LUZURIAGA

f. _____

Nombre: **Alvarado Luzuriaga, Julio César**

C.C.: **0925502866**



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Descuento por aporte sindical obligatorio y su inconstitucionalidad		
AUTOR(ES):	Alvarado Luzuriaga, Julio César		
TUTOR:	Dr. Ycaza Mantilla, Andrés Patricio		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogado		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	6 de Febrero del 2025	No. DE PÁGINAS:	34
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral, Derecho Colectivo de Trabajo, Derecho Constitucional		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Aporte sindical, sindicato, comité de empresa, contrato colectivo, acción de inconstitucionalidad		

RESUMEN/ABSTRACT: El presente trabajo se desarrolla con la finalidad de analizar la problemática jurídica que se creó a partir de la entrada en vigencia de la Constitución del 2008, por motivo de que introdujo el concepto de que los descuentos a las remuneraciones deben ser autorizados de manera expresa por las personas trabajadoras mientras que, el Código del Trabajo que es una norma mucha más antigua, pero evidentemente de menor jerarquía, establece desde mucho antes, tanto para empleadores del sector público como privado la obligación de realizar los descuentos por rol de pago por concepto de aporte sindical, a todos los trabajadores, sean estos sindicalizados o no.

El objetivo principal del trabajo es analizar alternativas de solución al dicho problema y para ello hemos revisado tanto normativa nacional como internacional y hemos visto como en otros países se ha abordado el tema de los descuentos sindicales y qué decisiones fueron tomadas respecto de estos con la finalidad de ver la viabilidad de aplicar una solución similar en el país.

Dentro de las posibles alternativas para corregir este problema vamos a analizar la acción de inconstitucionalidad.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-996023512	E-mail: alvarado.julio@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Paredes Cavero, Ángela María	
	Teléfono: +593-997604781	
	E-mail: angela.paredes01@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	