



*Vulneración de los derechos laborales en el sector privado por falta de control del Ministerio de Trabajo*

*Violation of labor rights in the private sector due to lack of control by the Ministry of Labor*

*Violação dos direitos trabalhistas no setor privado devido à falta de controle do Ministério do Trabalho*

Jackeline Elizabeth Pazmay-Galarza <sup>I</sup>  
[Jackelinepazmay@hotmail.com](mailto:Jackelinepazmay@hotmail.com)  
<https://orcid.org/0009-0001-7926-8637>

Arianna Doménica Zambrano-Villafuerte <sup>II</sup>  
[domeezamb@gmail.com](mailto:domeezamb@gmail.com)  
<https://orcid.org/0009-0009-8873-3519>

Darley Nahary Casanova-Villacis <sup>III</sup>  
[naharycasanova0@gmail.com](mailto:naharycasanova0@gmail.com)  
<https://orcid.org/0009-0000-7074-5313>

Mario Andrés López-Guevara <sup>IV</sup>  
[lopezaa036@icloud.com](mailto:lopezaa036@icloud.com)  
<https://orcid.org/0009-0005-3841-4801>

**Correspondencia:** [Jackelinepazmay@hotmail.com](mailto:Jackelinepazmay@hotmail.com)

Ciencias Sociales y Políticas  
Artículo de Investigación

\* **Recibido:** 01 de febrero de 2024 \* **Aceptado:** 29 de marzo de 2024 \* **Publicado:** 16 de abril de 2024

- I. Doctora en Jurisprudencia, Universidad de Cuenca, Cuenca, Ecuador.
- II. Abogada, (Investigadora Independiente), Universidad Técnica de Ambato, Quito, Ecuador.
- III. Egresada de la Carrera de Derecho, Universidad Técnica del Norte, Ibarra, Ecuador.
- IV. Egresado de la Carrera de Derecho, Universidad Técnica del Norte, Ibarra, Ecuador.

## Resumen

La presente investigación aborda la temática de vulneración de los derechos laborales en el sector privado por falta de control del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta que, la vulneración de derecho se refiere a la acción de violar o infringir los derechos de una persona, en este caso, los derechos laborales en el sector privado. El objetivo del artículo se centra en demostrar que la falta de control por parte del Ministerio del Trabajo afecta a los derechos laborales de los trabajadores en el sector privado. El enfoque aplicado en la presente investigación será el cualitativo, documental, en donde se aplicó el método analítico, a través de los cuales se revisaron las normas y principios constitucionales que contienen los derechos de los trabajadores y que pueden ser vulnerados por falta de control de la autoridad competente. Se concluye que, los instrumentos internacionales reconocen el trabajo como un derecho humano fundamental para una vida digna y el desarrollo económico. Asimismo, la Constitución ecuatoriana respalda los derechos laborales como un deber social del Estado. A pesar de la existencia de Inspectores de Trabajo para garantizar estos derechos, estudios muestran una falta de control y diligencia en su cumplimiento, lo que afecta a los trabajadores en casos de despido injustificado, derechos de mujeres embarazadas y discriminación laboral.

**Palabras clave:** Vulneración; Derechos laborales; Sector privado; Control; Ministerio de Trabajo.

## Abstract

This research addresses the issue of violation of labor rights in the private sector due to lack of control by the Ministry of Labor, taking into account that violation of rights refers to the action of violating or infringing the rights of a person, in in this case, labor rights in the private sector. The objective of the article focuses on demonstrating that the lack of control by the Ministry of Labor affects the labor rights of workers in the private sector. The approach applied in this research will be qualitative, documentary, where the analytical method was applied, through which the constitutional norms and principles that contain the rights of workers and that can be violated due to lack of control were reviewed. the competent authority. It is concluded that international instruments recognize work as a fundamental human right for a dignified life and economic development. Likewise, the Ecuadorian Constitution supports labor rights as a social duty of the State. Despite the existence of Labor Inspectors to guarantee these rights, studies show a lack of

control and diligence in their compliance, which affects workers in cases of unjustified dismissal, rights of pregnant women and employment discrimination.

**Keywords:** Violation; Labor rights; Private sector; Control; Ministry of Labor.

## Resumo

Esta pesquisa aborda a questão da violação de direitos trabalhistas no setor privado por falta de controle do Ministério do Trabalho, levando em consideração que violação de direitos refere-se à ação de violar ou infringir os direitos de uma pessoa, neste caso, direitos trabalhistas no setor privado. O objetivo do artigo centra-se em demonstrar que a falta de controle por parte do Ministério do Trabalho afeta os direitos trabalhistas dos trabalhadores do setor privado. A abordagem aplicada nesta pesquisa será qualitativa, documental, onde foi aplicado o método analítico, por meio do qual foram revisadas as normas e princípios constitucionais que contêm os direitos dos trabalhadores e que podem ser violados por falta de controle. Conclui-se que os instrumentos internacionais reconhecem o trabalho como um direito humano fundamental para uma vida digna e para o desenvolvimento económico. Da mesma forma, a Constituição equatoriana apoia os direitos trabalhistas como um dever social do Estado. Apesar da existência de Inspetores do Trabalho para garantir estes direitos, estudos mostram uma falta de controlo e diligência no seu cumprimento, o que afeta os trabalhadores em casos de despedimento sem justa causa, direitos das mulheres grávidas e discriminação laboral.

Palavras-chave: Violação; Direitos trabalhistas; Setor privado; Ao controle; Ministério do Trabalho.

## Introducción

Es a partir de las diferentes luchas sociales que se han dado a lo largo de la historia que se han conseguido tutelar los derechos de los trabajadores tanto a nivel internacional como interno en la legislación de cada uno de los países. (Piñas Piñas et al., 2021). En el ámbito internacional cobra vital importancia la Declaración Universal de los Derechos Humanos en cuyo artículo 23 establece que el trabajo es un derecho inherente de las personas, mismo que deber ser libremente escogido bajo condiciones equitativas y satisfactorias que permita una vida digna. Este derecho incluye protección contra el desempleo, una remuneración conforme al trabajo realizado sin discriminación alguna, la formación de sindicatos (ONU, 1948).

En el Ecuador el artículo 33 de la Constitución vigente consagra al trabajo como un derecho y un deber social pues gracias a aquél las personas pueden realizarse a nivel personal además constituye la base de la economía por ello también es un derecho económico. Asimismo, dicho artículo señala que el Estado será el encargado de asegurar que los trabajadores cuenten con una remuneración justa que les permita vivir en dignidad y cuyo trabajo sea saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Aquello significa que el Ecuador al ser un país soberano tiene la obligación de garantizar y promover la igualdad de los derechos laborales, lo que implica que en una relación jurídica entre empleadores y trabajadores ambas partes tienen derechos y obligaciones que deben ser cumplidas. El Estado debe tutelar los derechos del trabajador que es la parte más vulnerable de la relación laboral y debe vigilar que las normas recogidas en la Constitución vigente, ordenamiento jurídico interno e instrumentos internacionales no sean vulneradas (Faggioli & García, 2020).

Pero pese a lo que señala la Norma Suprema, en varias ocasiones se ha observado como los derechos de los trabajadores son irrespetados o resquebrajados, por la existencia de contratos laborales que violentan los derechos de aquellos por contener remuneraciones inferiores al mínimo fijado en la ley, impuntualidad en su pago, falta de afiliación al Seguro Social, inestabilidad laboral, incumplimiento de indemnizaciones en caso de accidentes, enfermedades profesionales, horario de trabajo, irregularidades en la concesión de licencias por maternidad o paternidad, incumplimiento en los reglamentos de seguridad e higiene entre otros (Rosales Quichimbo et al., 2019).

Esta problemática fue más visible durante la emergencia sanitaria por COVID 19 en donde la actuación del Ministerio del Trabajo a través de las Inspectorías del Trabajo se vio limitada por falta de normativa ante situaciones de esta magnitud. Cabe recalcar que de acuerdo al Código de Trabajo son los inspectores del trabajo los encargados de velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores (Código de Trabajo, 2005).

Lamentablemente, aquella función de los inspectores del trabajo no se cumple inclusive cuando se encuentran atendiendo casos en los que se reclaman derechos laborales. Pues es común que en las salas de audiencias de las Inspectorías del Trabajo se vulneren derechos del trabajador sobre todo en relación al pago de indemnizaciones o derechos laborales adquiridos en donde se llega a negociar sobre el pago de los mismos bajo el pretexto de que los juicios laborales duran mucho tiempo, el proceso es costoso y de esta manera se violentan los artículos 33, 326 numeral 2 de la norma suprema (Sarango Alcívar et al., 2018).

En este sentido con el presente trabajo se pretende explicar cómo la falta de control por parte del Ministerio de Trabajo incide en los derechos del trabajador en el sector privado. Pues es importante que aquellos derechos sean respetados y se cumplan estrictamente según lo que manda la Constitución vigente y la ley de manera que no sean vulnerados por la terminación arbitraria del contrato del trabajo, la práctica de liquidaciones fraudulentas, falsas promesas de reincorporación, entre otras por falta de control de la autoridad competente.

Por consiguiente, el objetivo se centra en demostrar que la falta de control por parte del Ministerio del Trabajo afecta a los derechos laborales de los trabajadores en el sector privado. Además, de analizar los principios constitucionales violentados, así como las falencias existentes en el ejercicio de las funciones de los Inspectores del Trabajo y se identificarán actuaciones administrativas en las cuales los Inspectores de Trabajo incumplen sus funciones y violentan los derechos de los trabajadores.

## **Metodología**

El enfoque aplicado en la presente investigación será el cualitativo por medio del cual se examinarán “los hechos y revisa los estudios previos de manera simultánea, de tal manera que se genera una teoría relacionada con lo que se está observando” (Arispe Alburqueque et al., 2020, p. 59). En este caso se recolectarán datos relacionados con la vulneración de derechos debido a la falta de control de los inspectores de trabajo en las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores en el sector privado que es el objetivo de este trabajo.

Se ha empleado el método analítico para esta investigación, en dicho método se trata de separar el objeto que se va a estudiar de manera que cada una de las partes que forman un todo sea examinado individualmente (Arispe Alburqueque et al., 2020). De esta forma se revisarán las normas y principios constitucionales que contienen los derechos de los trabajadores y que pueden ser vulnerados por falta de control de la autoridad competente.

El nivel de investigación empleado es el explicativo el cual permitirá comprender la razón de los fenómenos y circunstancias con el objeto de encontrar la causalidad en los eventos (Arispe Alburqueque et al., 2020). Con esta investigación se pretende recopilar las causas que conllevan a la existencia del problema que en este caso es la vulneración de los derechos de los trabajadores en el sector privado.

Se aplicará como tipo de investigación, la documental debido a que facilita adquirir información a partir de la revisión de documentación consistente en libros, artículos científicos, revistas, normativa nacional e internacional, entre otras. La investigación documental comprende la recopilación de información para su posterior selección, la misma que proviene del análisis de periódicos, libros, grabaciones, entre otros que a su vez integra la investigación cualitativa (Reyes-Ruiz & Carmona Alvarado, 2020).

En cuanto a la obtención y procesamiento de datos se empleará como técnica el análisis de casos administrativos resueltos por Inspectores de Trabajo con los cuales se pretende demostrar que a través de la falta de control por parte del Ministerio del Trabajo se han vulnerado los derechos de los trabajadores.

## **Resultados**

Los derechos fundamentales son concebidos como aquellas prerrogativas pertenecientes a todas las personas por el hecho de ser tales y que se encuentran debidamente consagradas en la normativa legal internacional y nacional respectiva. Dentro de este grupo de derechos se encuentra el derecho al trabajo considerado como un derecho fundamental puesto que permite que una persona pueda sostenerse asimismo y a su familia, llegando a ser esencial para el bienestar de aquellas, por ello ha sido reconocido en varios instrumentos internacionales (Maldonado Ordóñez, 2020).

En este sentido resalta la Declaración Universal de los Derechos Humanos en cuyo artículo 23 establece:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (ONU, 1948).

De esta forma se reconoce el derecho al trabajo como una facultad importante que proporciona una vida digna. Se establece el principio de igualdad de remuneración conforme al trabajo realizado, también se habla del derecho a formar sindicatos para la defensa de sus intereses.

Otro instrumento internacional importante para el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores es la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), que fue fundada en 1919 como parte del Tratado de Versales que puso fin a la Primera Guerra Mundial. Entre los objetivos de la OIT están la promoción de los derechos laborales, oportunidades de trabajo decente, mejora en la protección social y fortalecimiento al abordar temas que tienen que ver con el trabajo (OIT, 2023).

La OIT fue creada debido a la gran necesidad de mejorar las condiciones de trabajo que eran terribles y sufridas por muchos trabajadores durante la revolución industrial sobre todo en sus inicios, pues comprendía largas jornadas de trabajo en pésimos entornos, uso de materiales y equipos peligrosos, trabajo infantil, bajas remuneraciones, entre otros (Canseco Bedoya, 2017). Por ello con la OIT se propusieron cambios importantes al reglamentar las horas de trabajo fijando el horario de la jornada y semana de trabajo, la garantía de un salario adecuado, las luchas contra el desempleo, protección al trabajador frente a enfermedades y accidentes de trabajo, entre otros (OIT, 2023).

Otro Convenio importante es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante, PIDESC), en cuyo artículo 6 reconoce al trabajo como un derecho común de las personas que brinda la oportunidad de ganarse la vida, el mismo que será escogido y aceptado libremente, también se determinarán las medidas que permitan garantizar el mismo, entre ellas orientación y formación técnico profesional, programas, normas y técnicas que permitan un desarrollo económico, social, cultural constante para la ocupación plena y productiva (PIDESC, 2023).

Además, el PIDESC en el artículo 7 reconoce como parte del derecho al trabajo, la facultad de disfrutar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que incluye una remuneración equitativa e igual por trabajo de igual valor, sin discriminación, seguridad e higiene, oportunidad de ser promovidos según el tiempo de servicio y capacidad, y descanso, esto es que el horario de trabajo sea limitado, vacaciones periódicas remuneradas, así como los días festivos (PIDESC, 2023).

Por su parte la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales también se refiere a la armonía que debe existir en las relaciones entre trabajadores y empleadores para el desarrollo de la economía e incremento de la productividad. Así el artículo 1 de este cuerpo legal señala que su objetivo es amparar a los trabajadores estableciendo al menos los derechos mínimos de los cuales deben gozar

en los Estados Americanos sin perjuicio de las leyes incorporadas que les reconozca otros derechos o que sean más favorables (OEA, 1948).

En tal Carta se instituye la igualdad entre hombre y mujeres, se reconoce que el establecimiento de los derechos ayuda a mejorar los niveles de vida de la comunidad por el desarrollo de varias actividades económicas, así como el incremento de la productividad debido a la cooperación entre trabajadores y empleadores por el respeto al cumplimiento recíproco de derechos y obligaciones. Señala además como derechos básicos que el trabajo es una función social más no un artículo de comercio, una existencia digna debe ser posible para todos los trabajadores, así como condiciones justas al realizar su actividad, tanto el trabajo técnico como intelectual deben tener garantías según su modalidad, la igualdad de remuneración en relación a trabajo igual sin distinción alguna y la irrenunciabilidad de los derechos para propios y extranjeros (OEA, 1948, art. 2).

Otro Convenio importante es la Carta de Organización de Estados americanos en cuyo artículo 34 se refiere a los objetivos de la misma siendo los principales los siguientes: la existencia de igualdad de oportunidades, erradicación de la pobreza crítica y distribución equitativa de la riqueza, participación de los pueblos en la toma de decisiones para su desarrollo, entre otros. Así mismo el artículo citado señala que para la consecución de dichos objetivos se requiere lograr el cumplimiento de algunos aspectos tales como el aumento del producto nacional per cápita, distribución uniforme del ingreso nacional, modernización de la vida rural y reformas agrícolas positivas, entre otros, con el fin de alcanzar la justicia social. (OEA, 2009).

En el Ecuador por su parte, aquellos derechos se encuentran recogidos en la Constitución vigente 2008 en la cual el trabajo es considerado como un derecho, deber social, fuente de realización personal y sostén de la economía puesto que propone un cambio de paradigmas en la que el trabajo aporta a la economía por encima del capital y tiene como propósito principal obtener el buen vivir (Rosales Quichimbo et al., 2019).

Así se han producido algunos cambios en el ámbito laboral que tienen relación con la eliminación del trabajo infantil, el reconocimiento del principio de la no discriminación, normas orientadas a erradicar la discriminación para jóvenes, discapacitados y mujeres, así como la abolición de la intermediación y tercerización laboral, entre otras, para la protección de los derechos del trabajador. Con estos cambios se busca el establecimiento del principio de progresividad de los derechos laborales (Rosales Quichimbo et al., 2019).

En el artículo 33 de la Constitución vigente se consagra como uno de los derechos del buen vivir, el derecho al trabajo y seguridad social señalando que:

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 (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En este sentido la Norma Suprema señala que le corresponde al Estado la obligación de tutelar el derecho al trabajo a través de la creación de políticas públicas que promuevan el trabajo en todas sus modalidades, así como la protección de los derechos de los trabajadores. El artículo 3 de ese mismo cuerpo legal señala que es un deber primordial del Estado ecuatoriano asegurar sin discriminación que los derechos constitucionales y aquellos reconocidos en los instrumentos internacionales sean cumplidos efectivamente (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

De esta manera se corrobora que las normas constitucionales no son meros enunciados ni peor aún solo declaraciones de principios, sino que va más allá pues tales disposiciones deben ser aplicadas aun cuando el legislador no las haya desarrollado (Vinuesa Ochoa et al., 2021) pues el artículo 11 numeral 9 de la Constitución 2008 establece que el deber más alto del Estado es respetar y hacer respetar los derechos reconocidos de la norma suprema (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Por otra parte, con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores la Constitución vigente ha establecido algunos principios que deben ser tomados en cuenta dentro de la relación laboral. Tales principios están regulados en el artículo 326 y son: promoción del empleo y eliminación del desempleo y subempleo, la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales (Constitución de la República del Ecuador, 2008) lo que quiere decir que cualquier contrato que implique una renuncia de derechos no tendrá validez alguna, puesto que los derechos no pueden ser reducidos, los trabajadores no pueden ser privados de aquellos.

Asimismo la protección contenida en el numeral 3 del artículo 326 citado que señala en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales se aplicarán en el sentido más favorable, representa la base del derecho laboral pues contiene tres aspectos relevantes que son la favorabilidad que consiste en aplicar la norma que más convenga al trabajador, la condición más beneficiosa que se refiere a que la promulgación de una nueva norma que sea desfavorable para el

trabajador no puede ser aplicada si con ella se empeora las condiciones que ya adquirió el trabajador y el in dubio pro operario que consiste en que cuando una norma tiene varias interpretaciones se debe escoger la más beneficiosa para el trabajador (Agudo Durán, 2020).

El principio recogido en el numeral 4 del Artículo 326 de la Constitución 2008 que dice a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración, se refiere a la igualdad de remuneración el cual constituye un derecho humano para hombres y mujeres. Este derecho también está consagrado en la OIT y además establece que se trata de un elemento clave en la justicia social (Escandón Molina, 2018). Además, este reconocimiento constitucional también tiene relación con el artículo 11 numeral 2 de la Norma Suprema que consagra el principio de igualdad y no discriminación.

Continúa señalando el artículo 326 de la norma suprema vigente que también es un derecho de los trabajadores laborar en condiciones adecuadas e higiénicas, para el caso de accidentes laborales o enfermedades una vez rehabilitado es un derecho del trabajador su reintegración. Esta disposición tiene relación con el artículo 369 del mismo cuerpo legal que establece que entre las contingencias que deberá cubrir el Seguro Social están los de enfermedad, maternidad, paternidad, los riesgos de trabajo, discapacidad, muerte, entre otras. Siendo responsabilidad de su concesión el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

También la Norma Suprema determina que los trabajadores tienen derecho a organizarse libremente y el Estado a su vez podrá promover la creación de las mismas tanto para empleadores cuanto para trabajadores. Una sola organización será quien represente a los trabajadores en las instituciones del Estado (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Es decir que reconoce el derecho sindical que consiste en asociaciones u organizaciones profesionales que tienen como fin la tutela o defensas de los intereses de un colectivo (Escandón Molina, 2018).

Entre otros principios contenidos en la norma referida la Constitución ha previsto para el caso de conflictos de trabajos y adopción de acuerdos el empleo del diálogo social usando como medios alternativos para la solución de conflictos la transacción siempre que los derechos laborales de los trabajadores no sean menoscabados, en cuanto a conflictos colectivos que puedan suscitarse también podrán ser sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Al respecto la OIT considera que el diálogo social consiste en buscar en forma metódica y sistemática un convenio respecto de problemas económicos y sociales que han surgido (OIT, 2023).

Entre otros derechos la Constitución 2008 reconoce a los trabajadores la contratación colectiva, así como el derecho de aquellos y de organizaciones sindicales a la huelga y para el caso de los empleadores el paro. También establece como prohibición que se paralicen los servicios públicos y para aquellos que trabajen en el sector público o privado con participación mayoritaria de recursos públicos pero que no tengan funciones de dirección, administración se someterán al Código de Trabajo (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Entre otros derechos plasmados en la Norma Suprema están que la relación laboral se dará en forma bilateral y directa entre trabajadores y empleadores. Así queda prohibido la precarización, intermediación laboral y tercerización (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 327). Lo cual significa la desaparición de aquellas empresas intermediadores con las cuales se pretendía evitar la afiliación al seguro social, utilidades, estabilidad laboral y demás. Mientras que las dedicadas a la tercerización pueden subsistir siempre que se conviertan en empresas prestadoras de actividades complementarias en áreas de seguridad, alimentación, vigilancia, limpieza y mensajería (Escandón Molina, 2018).

En el artículo 328 la Constitución 2008 determina como un derecho de todos los trabajadores el de percibir una remuneración justa que le permita una vida digna el mismo que no se podrá embargar. Indica además que la ley fijará y revisará constantemente el salario básico. Este deberá ser pagado puntualmente sin que sea permitido ningún descuento salvo autorización por parte del trabajador. En caso de que el empleador deba el pago de remuneraciones, éste constituirá crédito privilegiado. Por otra parte, en el artículo 329 del mismo cuerpo legal también se refiere a los jóvenes y señala que formarán parte integrante de la producción, se implementarán políticas que permitan garantizar el acceso al empleo en las mismas condiciones que los demás trabajadores (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En los artículos que van del 330 al 333 de la Norma Suprema se indica que el Estado garantizará el acceso a un trabajo remunerado en igualdad de condiciones y oportunidades para personas con discapacidad al igual que para las mujeres, también manifiesta que asegurará los derechos reproductivos de los trabajadores erradicando riesgos laborales que pudieran afectar la salud reproductiva de los mismos. Establece la prohibición de despedir a mujeres en estado de gestación. Por otra parte, también reconoce como labor productiva el trabajo de auto sustento y cuidado (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Como se ha visto los derechos laborales se encuentran tutelados por principios lo cual hace que el ordenamiento jurídico del Estado respete y brinde especial protección a los derechos de los trabajadores. Puesto que, si la actividad laboral se desenvuelve dentro de condiciones justas y dignas según lo que manda la ley, habrá desarrollo económico, pero además el progreso personal del trabajador y su familia. En caso de incumplimientos existen procesos que se pueden llevar en forma administrativa, judicial y extrajudicial por medio de los cuales se exigirán que la ley sea cumplida, tutelando los derechos de los trabajadores.

Por estas circunstancias con el objetivo de conseguir el buen vivir que proclama la Constitución vigente ecuatoriana, el Código de Trabajo promulgado el 5 de agosto de 1938 fue reformado acogiendo las disposiciones de la Norma Suprema, convenios de la OIT suscritos por el país, entre otras normas actualizadas. Pues la importancia de este Código radica en que regula las relaciones que se dan entre trabajadores y empleadores según las modalidades y condiciones de trabajo (Código de Trabajo, 2005), de esta forma se regulan varios derechos y obligaciones de las partes en un contrato de trabajo, pero también regula cual es el organismo encargado de vigilar que los mismos se cumplan.

Por lo tanto, existen autoridades administrativas que se encargan de vigilar el cumplimiento de la normativa laboral que rige en el Ecuador. Tal función la cumple el Ministerio de Trabajo a través de los Inspectores de trabajo que son quienes ejercen funciones administrativas de vigilancia y control las cuales se llevan a cabo realizando investigaciones y capacitaciones en torno a las relaciones laborales que existen en el área pública y privada (Maldonado Ordóñez, 2020). Entonces el Ministerio de Trabajo está encargado de mantener la paz entre trabajadores y empleadores para asegurar el progreso social y desarrollo económico en el país, tratando de que los conflictos sean solucionados sin afectar los derechos de las partes, en particular de los trabajadores.

Por su parte el Código de Trabajo vigente en el artículo 545 señala que entre las funciones que deben asumir los inspectores de trabajo se encuentran: velar por el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en los centros de trabajo, vigilar el acatamiento en cuanto a los derechos de los trabajadores así como las obligaciones que deben ser asumidas por las partes en la relación laboral, visitar los lugares de trabajo, presentar informes respecto de revisión de documentos, registros, personal, de las empresas visitadas, conceder o no el visto bueno, ser parte de las comisiones de control, multar, entre otras según lo que disponga la ley (Código de Trabajo, 2005).

Así las inspectorías de trabajo fueron creadas para cumplir con las obligaciones y responsabilidades que les confiere la ley. En este sentido los inspectores de trabajo deberán vigilar que las normas, leyes y decretos que se emitan a favor de la clase trabajadora sean cumplidos. Para lo cual cuenta con funciones de acción que se refiere al ejercicio de una potestad, en tal virtud el inspector de trabajo puede resolver respecto de la solicitud de vistos buenos, casos de accidentes laborales o enfermedades, registro de contratos de trabajo, entre otros (Vivas Barrios, 2015).

Además, los inspectores de trabajo tienen funciones de control lo que le permite verificar que las normas establecidas en el Código de Trabajo sean efectivamente cumplidas. Dada esta función dicha autoridad administrativa deberá inspeccionar los lugares de trabajo para constatar la realidad social de los trabajadores y empleadores. En este caso podrá observar los contratos de trabajo, la duración máxima de la jornada laboral, horas suplementarias y extraordinarias, las remuneraciones, nómina de trabajadores mayores y menores de edad, normas de seguridad e higiene, entre otras (Vivas Barrios, 2015). Sin olvidar que pueden tener otras funciones según les sea asignadas por la ley.

Pero pese a lo que establece la ley en el Ecuador los derechos de los trabajadores son vulnerados debido a la falta del control necesario por parte del Ministerio de Trabajo puesto que los Inspectores de Trabajo que son los encargados de aquello no realizan sus funciones o lo hacen inobservando los derechos de aquellos. Otra desventaja es la falta de conocimiento por parte de los trabajadores acerca de sus derechos en relación al amparo de la estabilidad y continuidad laboral en sus plazas de trabajo (Borbor Reyes & De La A Triviño, 2022).

Un ejemplo de afectación de derechos a los trabajadores se vivió durante la pandemia debido a la propagación del Covid 19 en la cual muchos trabajadores se quedaron sin sus puestos de trabajo debido a que muchos empleadores aprovechando la situación dieron por terminada la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor, lo cual fue un abuso porque en realidad se trataba de despidos intempestivos (Borbor Reyes & De La A Triviño, 2022).

De esta manera según datos del Ministerio de Trabajo en el año 2021 se registraron más de 12.000 denuncias laborales lo que representa una reducción del 65% frente a las denuncias presentadas en el año 2020 que fueron 35.147. tal situación se debe a que la Inspectoría del Trabajo no da trámite a las denuncias en este caso de despido intempestivo. Una muestra de aquello es el caso signado con el número 24331-2022-00637 en el que el actor se pronuncia manifestando que se había acercado a la Inspectoría de Trabajo para solucionar un conflicto por despido intempestivo con

desalojo, pero como respuesta le indicaron que aquellos no eran competentes para resolver dicho problema (Borbor Reyes & De La A Triviño, 2022).

Por su parte la OIT al hacer alusión a los Inspectores de Trabajo señala que aquellos no pueden tener un interés directo o indirecto respecto de las empresas que se encuentran bajo su fiscalización, aquello está prohibido. Ciertos países recogen esta prohibición y añaden en su ordenamiento jurídico interno. Indica también que la condición de funcionarios públicos les otorga independencia a los Inspectores de Trabajo que conjuntamente con la imparcialidad van a poder actuar con objetividad y neutralidad lo que genera confianza a las partes que acuden ante su autoridad (OIT, 2023).

Se debe tener presente que al transgredir los derechos de los trabajadores afecta ya sea en forma directa o no a los derechos humanos en relación con la educación, vivienda, salud, dignidad del ser humano, entre otros, porque lesionan la búsqueda de mejores condiciones de vida. Lo cual trae consecuencias negativas para el afectado, pero también para el desarrollo económico y social del país (Rosales Quichimbo et al., 2019)

Por otra parte, si los Inspectores de Trabajo no cumplen con sus funciones en forma imparcial e independiente el efecto inmediato será la pérdida de la confianza en tales autoridades dando como resultado que los trabajadores dejen de concurrir ante tales autoridades para denunciar la vulneración a sus derechos laborales. Lo cual afecta a la estabilidad laboral, el derecho al buen vivir (Rosales Quichimbo et al., 2019).

De acuerdo a estudios realizados en diferentes partes del país y en el periodo comprendido entre el año 2018 hasta la actualidad se han proporcionado datos que sustentan la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores debido a la falta de control por parte de la Inspectoría de Trabajo.

Así en el año 2018 se realizó una encuesta a varios abogados en libre ejercicio profesional en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas cuya pregunta fue si tenían conocimiento de que la Inspectoría de Trabajo de ese lugar cumplía con realizar visitas urgentes a centros de trabajo. El resultado fue que el 70% de los encuestados respondieron que no (Chicaiza Chitupanta, 2021).

Otra de las preguntas fue si los Inspectores de Trabajo en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas atendían en forma oportuna y eficaz a los trabajadores en sus requerimientos, la respuesta fue negativa en un 75,4%. De esta forma los autores concluyeron que es evidente la falta de control

y el incumplimiento de funciones por parte de los Inspectores de Trabajo en dicha provincia, lo cual afecta a los derechos de los trabajadores (Chicaiza Chitupanta, 2021).

En la provincia de Imbabura también se realizó una investigación en relación a la atención que brinda el Ministerio de Trabajo. Los autores realizaron una encuesta a un grupo de mujeres que habían sido despedidas por encontrarse en estado de gestación. Ante esta situación acudieron a la Inspectoría de Trabajo sin obtener resultados positivos pues en las entrevistas respondieron que tal institución no les proporcionó ayuda alguna puesto que no fueron reintegradas a sus puestos de trabajo. También señalaron que sus derechos no fueron tutelados porque la Inspectoría del Trabajo no les ayudó con su problema (Realpe Valencia, 2020).

En otro estudio realizado en la provincia del Oro en el año 2020 los autores concluyeron que en casos de despido ineficaz las afectadas por estar en estado de gestación que acudieron a la Inspectoría de Trabajo para solucionar su problema relacionado con el despido no recibieron una atención adecuada en el sentido de que el Inspector de Trabajo no notificó al empleador de la condición en la que se encontraba la trabajadora así como tampoco realizó la audiencia de mediación obligatoria entre el empleador y aquella. Dejando sin resolver el conflicto presentado (Martínez Arias, 2021).

En la provincia de Pichincha durante el año 2022 los autores revisaron varias resoluciones emitidas por los Inspectores de Trabajo de este lugar, constatando que tales decisiones eran emitidas sin cumplir con la debida motivación exigida en la Constitución vigente lo que ocasionó vulneración de derechos del trabajador. Esta situación fue más evidente durante la emergencia sanitaria por Covid 19 (Gallardo Barreno, 2022).

## **Discusión**

Todos los estudios reconocen la importancia fundamental de los derechos laborales para garantizar una vida digna y el bienestar de los trabajadores y sus familias (Maldonado Ordóñez, 2020; Borbor Reyes & De La A Triviño, 2022; Realpe Valencia, 2020). Estos derechos están respaldados por instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como por la Constitución ecuatoriana.

De igual manera, se hace referencia a diversos marcos normativos tanto a nivel internacional como nacional, que establecen los derechos laborales y la obligación del Estado de protegerlos. Esto incluye la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los convenios de la OIT, así como la

Constitución de la República del Ecuador (Maldonado Ordóñez, 2020; Realpe Valencia, 2020; Borbor Reyes & De La A Triviño, 2022).

En relación a la falta de control por parte del Ministerio del Trabajo, todos los estudios coinciden en señalar que la falta de control por parte del Ministerio del Trabajo es un factor que afecta negativamente a los derechos laborales de los trabajadores en Ecuador. Esto se refleja en la falta de aplicación efectiva de las leyes laborales, la falta de respuesta adecuada a las denuncias de los trabajadores y la poca eficacia en la resolución de conflictos laborales (Maldonado Ordóñez, 2020; Borbor Reyes & De La A Triviño, 2022; Realpe Valencia, 2020).

Sin embargo, los estudios de Maldonado Ordóñez, 2020; Borbor Reyes & De La A Triviño, 2022; Realpe Valencia, 2020 se desarrolla en diferentes regiones de Ecuador, lo que puede implicar variaciones en la forma en que se manifiesta la falta de control del Ministerio del Trabajo y sus efectos en los derechos laborales. Por ejemplo, mientras que un estudio se enfoca en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, otro puede centrarse en la provincia de Imbabura o Pichincha. Cada estudio proporciona ejemplos concretos de cómo la falta de control del Ministerio del Trabajo ha afectado a los trabajadores en diferentes situaciones. Estos ejemplos pueden incluir casos de despidos injustificados, falta de pago de salarios, ausencia de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, entre otros (Maldonado Ordóñez, 2020; Borbor Reyes & De La A Triviño, 2022; Realpe Valencia, 2020).

Es posible que los estudios hayan utilizado diferentes metodologías de investigación, como encuestas, entrevistas, revisión documental o análisis de casos, lo que puede influir en los hallazgos y conclusiones alcanzadas. Algunos estudios pueden haberse basado en datos cuantitativos, mientras que otros en datos cualitativos (Maldonado Ordóñez, 2020; Borbor Reyes & De La A Triviño, 2022; Realpe Valencia, 2020).

## **Conclusiones**

Los instrumentos internacionales reconocen al trabajo como un derecho humano común para todas las personas que es parte de las mismas por el simple hecho de ser tal. Su importancia radica en que permite tener una vida digna, así como también aporta al desarrollo de la economía.

La Constitución Ecuatoriana vigente es muy amplia en recoger varios principios y derechos a favor de los trabajadores, es especial al cambiar la concepción sobre el trabajo al considerarlo no solamente importante porque permite el desarrollo económico sino por ser un derecho y deber

social del Estado, el mismo que permite vivir en dignidad considerándolo como fuente de realización personal y la base de la economía.

Para vigilar que los derechos de los trabajadores sean cumplidos por parte de los empleadores, el Código de Trabajo creó el Ministerio de Trabajo que a su vez delega a los Inspectores de Trabajo varias funciones en pro de tutelar los derechos de los trabajadores. Así la Organización Internacional del Trabajo estableció que los Inspectores del Trabajo deben actuar en forma independiente e imparcial pues son considerados como agentes de control, de fiscalización.

De los datos obtenidos en base a estudios realizados por diferentes autores se ha podido constatar una falta de control por parte de la Inspectoría del Trabajo como ente de control del Ministerio de Trabajo debido a que no cumple con las funciones designadas en la ley especialmente aquellas que se trata de visitar lugares de trabajo para verificar el cumplimiento de derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, pero también los resultados de los estudios muestran que tampoco brindan una atención diligente.

La falta de control y cumplimiento de las obligaciones de los Inspectores de Trabajo terminan afectando los derechos de los trabajadores principalmente aquellos relacionados con la estabilidad laboral al no atender con la debida diligencia los casos por despido intempestivo presentados, al negociar las indemnizaciones como resultado de un despido intempestivo, al no prestar atención y dar solución al derecho al trabajo de las mujeres en estado de gestación y no hacer nada frente a caos de discriminación por esta causa.

## Referencias

1. Agudo Durán, J. A. (2020). El derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del cantón Ambato [MasterThesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Unidad de Posgrado, Maestría en Derecho Constitucional]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/31347>
2. Arispe Alburqueque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Lozada de Bonilla, O. R., Acuña Gamboa, L. A., & Arellano Sacramento, C. (2020). La investigación científica. GUAYAQUIL/UIDE/2020. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>

3. Borbor Reyes, J. G., & De La A Triviño, F. J. (2022). Estudio jurídico del artículo 188 del despido intempestivo. Año 2022 [BachelorThesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena. 2022]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8963>
4. Canseco Bedoya, L. P. (2017). La perfidia laboral y los derechos del trabajador [BachelorThesis, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Derecho]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/26644>
5. Chicaiza Chitupanta, V. S. (2021). Verificación urgente de despidos intempestivos por parte de los inspectores de trabajo en Santo Domingo [BachelorThesis]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14093>
6. Código de Trabajo. (2005).
7. Constitución de la República del Ecuador. (2008).
8. Escandón Molina, M. E. (2018). Los Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y su Aplicación en el Ecuador [BachelorThesis, Universidad del Azuay]. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/8556>
9. Faggioli, A. A., & Garcia, B. A. (2020). Vinculación hecha y deber social trabajo con el principio protector. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(1), Article 1.
10. Gallardo Barreno, A. F. (2022). El incumplimiento del deber de motivar las resoluciones de visto bueno en la Inspectoría de Trabajo de Pichincha [MasterThesis, Quito: Universidad Tecnológica Indoamérica]. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/4946>
11. Maldonado Ordóñez, P. O. (2020). La vulneración del derecho al trabajo por parte de la normativa laboral vigente y el daño que causa al trabajador [MasterThesis, Universidad de Cuenca]. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/33866>
12. Martínez Arias, M. C. (2021). La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. Estudio en Machala, Ecuador | *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/532>
13. OEA. (1948). Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (1948)—Derecho Internacional Público—Dipublico.org. <https://www.dipublico.org/3517/carta-internacional-americana-de-garantias-sociales-1948/>

14. OEA. (2009, agosto 1). Carta de la Organización de los Estados Americanos [Text]. [https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-41\\_carta\\_OEA.asp](https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-41_carta_OEA.asp)
15. OIT. (2023). Historia de la OIT. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>
16. ONU. (1948). La Declaración Universal de Derechos Humanos | Naciones Unidas. United Nations; United Nations. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
17. PIDESC. (2023). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. OHCHR. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
18. Piñas Piñas, L. F., Viteri Naranjo, B. D. C., Álvarez Enríquez, G. F., Piñas Piñas, L. F., Viteri Naranjo, B. D. C., & Álvarez Enríquez, G. F. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(SPE3). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2690>
19. Realpe Valencia, S. E. (2020). Análisis socio jurídico sobre la efectividad de la normativa que regule los derechos laborales a las mujeres en periodo de gestación en la ciudad de Ibarra periodo junio 2017 a diciembre 2018 [Thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra]. <https://doi.org/10/636>
20. Reyes-Ruiz, L., & Carmona Alvarado, F. A. (2020). La investigación documental para la comprensión ontológica del objeto de estudio. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/6630>
21. Rosales Quichimbo, C. A., García Muñoz, S. E., Durán Ocampo, A. R., Rosales Quichimbo, C. A., García Muñoz, S. E., & Durán Ocampo, A. R. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 106-117.
22. Sarango Alcívar, J., Vivanco Vargas, G., Sarango Alcívar, J., & Vivanco Vargas, G. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 181-186.
23. Vinueza Ochoa, N. V., Barcos Arias, I. F., Arreaga Farías, G. K., Vinueza Ochoa, N. V., Barcos Arias, I. F., & Arreaga Farías, G. K. (2021). La vulneración del derecho al trabajo

por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(SPE3). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2698>

24. Vivas Barrios, X. G. (2015). Reglamentación a las actuaciones de las y los inspectores de trabajo. [MasterThesis, Machala: Universidad Técnica de Machala]. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/4588>

© 2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).