

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Derecho

Maestría Profesional en Derecho Laboral y Seguridad Social

**La falta de atribución de los inspectores de trabajo con relación a los
despidos intempestivos**

Nelson Vinicio Arauz Cabuyales

Tutor: Christian Rolando Masapanta Gallegos

Quito, 2024

Trabajo almacenado en el Repositorio Institucional UASB-DIGITAL con licencia Creative Commons 4.0 Internacional

	Reconocimiento de créditos de la obra	
	No comercial	
	Sin obras derivadas	

Para usar esta obra, deben respetarse los términos de esta licencia

Cláusula de cesión de derecho de publicación

Yo, Nelson Vinicio Arauz Cabuyales, autor de la tesis intitulada “La falta de atribución de los inspectores de trabajo con relación a los despidos intempestivos”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que, en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

04 de enero del 2024

Firma: _____

Resumen

La investigación presente se desarrolla como una propuesta de reforma que contiene un profundo análisis jurídico y doctrinal ante un problema jurídico relevante que no ha tenido solución por muchos años. Esto afectado a los trabajadores de las empresas privadas y funcionarios que se encuentren bajo la modalidad de contratación del Código de Trabajo y quienes han tenido conflictos laborales con los empleadores. El Ministerio del Trabajo a través de su inspectoría ha dejado vulnerar los derechos de los usuarios, pues, con la pandemia en el año 2021 esta institución estatal colapsó por no tener atribuciones los inspectores de trabajo para resolver despidos intempestivos. En la exploración de esta tesis encontramos los principios generales, el objeto; y la finalidad, que usamos la metodología de investigación de estudio de caso a través de las denuncias que son interpuestas por extrabajadores despedidos. Estos fueron tres casos se analizaron que correspondían a denuncias por despido intempestivo y la decisión que llevo a los inspectores de trabajo a resolver cada caso y por ello el método de estudio que hemos planteado. Estas resoluciones que fueron emitidas por las autoridades del trabajo donde se puede observar que fueron en cada uno de los casos fueron archivados por no tener las atribuciones necesarias para resolver conflictos laborales. Por esta razón, el resultado fue poner una solución constitucional que necesitaba esta propuesta para poder realizar una reformar al artículo 545 del Código de Trabajo para que los inspectores de trabajo tengan atribuciones para resolver los despidos intempestivos a través de un test de proporcionalidad.

Palabras claves: despido intempestivo, atribución, competencia, inspector de trabajo, trabajador, empleador, liquidación

Este trabajo va dedicado para todos los trabajadores en general que son esa pieza importante de este gran engranaje de productividad activa que aporta económicamente al Ecuador y por ellos avanza el país.

Agradecimientos

Agradezco a Dios, por guiarme e iluminarme cada día con su bendición, llevándome de la mano por el camino correcto de la sabiduría y el convivir diario. A mi padre Nelson Medardo Aráuz Alarcón que desde el cielo puede enviarme esas fuerzas para seguir adelante a mi madre y hermana, les agradezco.

A mi esposa Aracely Valle por esa fuerza constante y próspero del día a día por verme lograr nuestros objetivos en común, gracias infinitas por el hogar y por regalarme esas horas que te correspondía, además, a mis amigos que son como hermanos porque han sabido apoyarme en cada decisión que he tomado y me han sabido sugerir y acompañar en todo momento Jaime Moreno y Daniel Serrano.

A mi tutor de tesis, doctor Christian Rolando Masapanta Gallegos, por tenerme paciencia y guiarme en cada paso de la investigación con su sabiduría. A mis maestros de la Universidad Andina Simón Bolívar, que me impartieron sus conocimientos y experiencias en el transcurso del tiempo maestrante.

Tabla de contenidos

Introducción.....	13
Capítulo primero: El despido intempestivo en Ecuador y el rol del inspector de trabajo	17
1. Definiciones del despido y el despido intempestivo.....	17
1.1 El despido intempestivo y su diferencia con el despido justificado a través el visto bueno.....	20
2. El inspector de trabajo como garante de los derechos laborales.....	28
2.1. Evolución histórica de las atribuciones de los inspectores de trabajo	31
2.2. Diferencias entre atribución y competencia.....	36
2.3. Que atribución tiene el inspector de trabajo según el Código de Trabajo	39
3. El papel del inspector del trabajo frente al despido intempestivo	42
Capítulo segundo: Despido intempestivo en la Inspectoría de Trabajo de Pichincha en el año (2022).....	49
1. Metodología aplicada y muestra de los despidos intempestivos realizados en la Inspectoría de Trabajo de Pichincha.....	50
2. Resultados de estudio.....	51
2.1. Variables	51
2.1.1. Variable independiente	52
2.1.2. Variable dependiente	54
2.3. Análisis de los resultados de las entrevistas realizadas	55
2.3.1. Casos de despidos intempestivos resueltos en el Ministerio del Trabajo, en la inspectoría de trabajo de la ciudad de Pichincha	55
2.3.2. Análisis de las entrevistas dirigida a los inspectores de trabajo del Ministerio del Trabajo de la ciudad de Quito.....	59
3. Propuesta para el conocimiento del despido intempestivo de la inspectoría de trabajo	69
Capítulo tercero: Los lineamientos para la reforma al Código de Trabajo y la atribución que tienen los inspectores en los despidos intempestivos	74
1. Factores que motivan la atribución de los inspectores de trabajo para conocer despidos intempestivos.....	76

2. La normativa que entrega las atribuciones del inspector de trabajo	79
3. Experiencia de derecho comparado sobre la atribución de los inspectores de trabajo para conocer despidos intempestivos	80
3.1. Reforma sobre la atribución de despidos intempestivos a partir de un análisis de proporcionalidad	82
3.2. Fin constitucional.....	84
3.3. Idoneidad	86
3.4 Necesidad.....	87
3.5 Proporcionalidad en sentido estricto.....	88
Conclusiones.....	89
Bibliografía.....	94

Introducción

Como se ha explicado desde el plan de tesis los derechos de los trabajadores han sido vulnerados y a través de la experiencia en libre ejercicio como trabajador privado (asesor jurídico) se menciona que no solo en la pandemia del covid-19 se desató una ola de despidos y vulneración a los derechos de los trabajadores también en algunos litigios que como profesionales en derecho podemos palpar a diario en la unidades judiciales y no judiciales que conocen este tipo de conflictos laborales especialmente cuando los trabajadores han son despidos injustificadamente.

La normativa vigente ha permitido que exista confusión por tener errores de interpretación, en el cual, los únicos afectados han sido los trabajadores. Todas estas interrogantes han motivado para realizar esta investigación, el cual, han requerido proponer cambiar la normativa para que los administrativos en este caso inspectores de trabajo puedan tener la atribución para poder resolver los despidos intempestivos de los trabajadores.

Por lo que, esto ayudaría a que muchos trabajadores a que tengan la opción de resolver los conflictos laborales en una sola instancia. Incluso ayudaría al Estado ahorrar el tema de costas procesales, si hacemos una comparación con otra materia en derecho (notarial) antes los notarios no podían resolver las controversias de divorcios y en la actualidad pueden resolver. Primero resolvían divorcios de mutuo acuerdo sin hijos, ahora pueden resolver divorcios de mutua acuerdo con hijos. Esto nos demuestra que las leyes siempre están cambiando y esto es bueno, porque el cambio debe de hacerse para lo venidero, para el bienestar de alguien o algunos en este caso los trabajadores.

La transformación laboral que se está proponiendo es viable dado que a lo largo de la presente investigación se pudo determinar algunos factores importantes que se han podido plasmar para analizar, por ejemplo; escuchar las versiones de los mismos inspectores de trabajo nos hace pensar que necesita un cambio urgente una reforma al Código de Trabajo para que no afecte a los derechos del trabajador.

Es decir, con esta reforma se estaría ayudando a los trabajadores desvinculados intempestivamente, el apoyo va encaminado a un cambio por medio de la investigación que será detallada con propuestas que las autoridades de turno no han querido modificar perjudicando a los usuarios del Ministerio del Trabajo, pues desde el punto de vista se

crítica al personal que creó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria, que no ayudado a nadie y luego se pidió otras modificaciones a la Asamblea Nacional para reformar el nuevo Código de Trabajo dejando en desuso al actual y no le dieron paso al anterior Ministro del Trabajo.

El planteamiento de los problemas nacen de las necesidades del pueblo y la observaciones de los estudiantes y maestrantes que pasamos por las academias que deberían de ser el ojo central de las investigaciones y propuestas para atender los menesteres de la ciudadanía no solo son las facilidades que se puedan obtener en la casa de estudios, sino también la necesidad de resolver los conflictos sociales que hacen que cada vez más se crea resentimientos sociales ante los gobiernos de turno nefastos que ponen travas al crecimiento de una nación. La reforma legal a través de la presente propuesta es una de las soluciones a los conflictos de los trabajadores y empleadores que han sido despidos sin justa razón.

Por concerniente, la objetividad de la presente investigación es que realmente exista las atribuciones que mantiene los inspectores de trabajo a través del Código del Trabajo, también analizar cómo se puede determinar que esta actuación de los inspectores de trabajo a raíz de la pandemia en Ecuador, también se debe de observar la funcionalidad con la que los inspectores buscan una organización estructural y finalidad para que puedan ellos resolver los conflictos laborales.

En el capítulo primero tenemos la conceptualización del despido intempestivo en el Ecuador y el rol que tiene los inspectores de trabajo, para ello revisamos las definición del despido y despido injustificado, los conceptos de despido intempestivos y despido justificado a través del visto bueno, encontramos al inspector de trabajo como garante de los derechos laborales, luego analizamos la evolución histórica de las atribuciones de los inspectores de trabajo, para poder entrar a revisar las diferencias que existe entre la atribución y competencia, además en este capítulo veremos la atribución que tiene el inspector de trabajo según el Código de Trabajo y el papel del inspector del trabajo frente al despido intempestivo.

Del capítulo segundo, realizamos la pregunta de investigación ¿Cuáles son los trámites de despido intempestivo en la inspectoría de Pichincha en el año (2022)?, encontramos la metodología aplicada para extraer la información de la muestra de despidos intempestivos realizada en la inspectoría de trabajo de Pichincha del Ministerio de Trabajo el año 2022, mostramos los resultados de estudio realizado en la investigación, el análisis de los argumentos planteados en las resoluciones, el examen de los datos en la

muestra aplicada, podemos además reexaminar los despidos intempestivos que conoció la inspectoría de trabajo de Pichincha en el año 2022.

Para estudiar el capítulo tercero encontramos los lineamientos para la reforma del Código de Trabajo sobre la atribución de los inspectores de trabajo en los despidos intempestivos, estableciendo los factores que motivan esta capacidad que tienen los inspectores de trabajo para conocer despidos intempestivos, conceptualizamos sobre la normativa que se ha entregado las atribuciones del inspector de trabajo, la experiencia en el derecho comparado sobre la atribución de los inspectores de trabajo para conocer despidos intempestivos y la reforma sobre la atribución de despidos intempestivos a partir de un análisis de proporcionalidad, podemos verificar para el análisis y la propuesta se idónea para justificar que la presente investigación es viable.

Capítulo primero

El despido intempestivo en Ecuador y el rol del inspector de trabajo

Las distintas formas de desvincular a los trabajadores en el ámbito del sector privado hacen que el papel del inspector de trabajo y su servicio inspeccional sea de conocimiento del derecho laboral. El cual, cobran cada vez más un papel protagónico que ha dado auge al despido intempestivo sea considerado como el mayor inconveniente de esta sociedad económicamente activa con lo que va acompañado a la falta de atribución del inspector de trabajo para resolver despidos intempestivos.

En la legislación laboral no establece con exactitud la atribución que tiene el inspector de trabajo para resolver los conflictos laborales que se desarrollan entre trabajadores y empleadores. Uno de los desafíos en el desarrollo de esta tesis y el capítulo actual es que se pueda demostrar la necesidad que existe de realizar una reforma al Código de Trabajo exactamente al artículo 545 que nos indica cuales son las atribuciones del inspector de trabajo creadas por el poder legislativo.

1. Definiciones del despido y el despido intempestivo

El despido es una institución jurídica que permanentemente ha sido invocada ante el Ministerio de Trabajo, exactamente en la inspectoría de trabajo, debido a la falta de atribución de este organismo para conocer en sede administrativa sobre los despidos que se presentan los trabajadores, problema es que afecta a quienes en la mayor parte de casos no tienen los medios económicos para contratar abogados para hacer valer sus derechos.

Desde la perspectiva de la tratadista María Sol Herraiz, en la relación laboral se existe dos papeles que proponen figuras diferentes (empleador y trabajador); en primera instancia al celebrar un contrato de trabajo¹, las partes asumen el objetivo de conservar el trabajo y por otra parte aumentar su margen de utilidad con la mano de obra contratada, sin embargo, cuando dicha relación se termina, aparece la institución del despido. Al respecto la tratadista señala:

¹ María del Sol Herraiz Martín, “*El despido nulo: causas y efectos*” (Cizur Menor: Aranzadi, 2009), 30.

En el contrato bilateral, la interdependencia de las obligaciones recíprocas impone un trato equivalente de ambas partes, como se reconoce en la regla del cumplimiento simultáneo (en su doble vertiente de la compensación de la mora y la excepción del incumplimiento), y así mismo en la desvinculación contractual cuando una parte incumpla (resolución contractual). La justicia contractual exige también la liberación de ambas partes simultáneamente en caso de imposibilidad para una de cumplir su prestación sin culpa alguna.²

En la definición nos señala que el despido se produce cuando una de las dos partes, es decir empleador o trabajador desea dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, en este sentido podemos agregar que es un concepto que nos da un alcance a saber es la terminación del contrato laboral esto porque a nuestro criterio el despido se considera cuando el empleador de cualquier forma desea desvincular al trabajador de su puesto de trabajo bajo cualquier figura que la ley ampara para este tipo de decisiones.

Mario Chávez Salazar, nos explica en su obra del *despido intempestivo*: “El despido intempestivo, es un derecho proveniente de un acto unilateral y voluntario del empleador, que implica la ruptura violenta de un contrato y que surte el efecto jurídico de dar por terminadas las relaciones laborales con un trabajador, sin que medie motivación alguna de su parte”.³

Entonces podemos decir que, el autor, nos propone que el despido intempestivo en efecto es un acto unilateral que comprende la voluntad del empleador en dar por terminada la relación laboral con su colaborador, con lo cual surge la institución jurídica del despido intempestivo; recordemos que el despido es una terminología que categoriza la toma de decisión de un empleado en contra del trabajador.

Desde el punto de vista de Fidel Jaramillo Terán, el despido intempestivo.

Es un acto que ejecuta el empleador para demostrar su voluntad unilateral de dar por terminado el contrato de trabajo vigente; como tal acto debe de probarse su ejecución objetivamente, de modo circunstanciado en tiempo y lugar y con referencia al determinado o los determinados trabajadores afectados por la decisión patronal; el despido intempestivo no es, no puede ser, meramente la convicción íntima que puede adquirir el trabajador de que una medida patronal que afecta a la relación laboral y

² Chávez Salazar, Mario, “*Manual de Derecho Civil Español*”, 3ª. ed., vol. III (España, s. f.), 34.

³ Fidel Jaramillo Terán, “*El despido intempestivo*”, 2ª. ed. corregida, actualizada y ampliada (Quito, Ecuador: Creatividad en el ArteGráfico, 2007), 103.

constituye reformas del contrato de por decisión unilateral del empleador, signifique ruptura y terminación del contrato y de la misma relación [...].⁴

Cuando el autor nos manifiesta que existe un despido intempestivo no se aclara en la forma en que ocurrió dicho despido y como se debe operar. Recordemos que incluso la Ley laboral vigente faculta que cuando exista una desvinculación al trabajador es necesario que se le haga saber con anticipación de 15 días la decisión de prescindir de sus servicios y de esta forma se garantizará el pago por su tiempo de trabajo, el cual será calculado de conformidad a su remuneración que venía percibiendo, los derechos irrenunciables como el décimo tercer y cuarto sueldo, etc.

Para poder definir al despido intempestivo es importante manifestar que en la actualidad existen muchas modalidades sobre esta figura legal que incluso en nuestra legislación ecuatoriana en la actualidad se desconoce. Entonces, para poder acercarnos a un concepto de lo que es el despido intempestivo podemos manifestar que es la voluntad y el deseo del empleador de dar por terminado la relación de trabajo con su empleado. Esta figura puede ser de manera escrita o verbal. Pero lo importante es que se debe observar la decisión unilateral del empleador para que sea considerada una destitución ilegal; es decir, una sola parte ha tomado la decisión de terminar la relación laboral en este caso siempre será el empleador quien da baja ese contrato laboral.

Sobre lo antes mencionado, debemos de manifestar que en las fuentes de investigación que hemos planteado se puede verificar que no existe una fórmula o propuesta de cómo aplicar la liquidación en el caso de haberse comprobado un despido. Por lo que, procedemos a realizar un breve análisis sobre el despido intempestivo. La desvinculación de un trabajador se produce cuando el empleador va en contra de la voluntad del trabajador ahí en ese caso se ha producido un *despido intempestivo*, pero si el trabajador también tiene el deseo de salir de su lugar de trabajo ya no se considera un *despido intempestivo*, porque, al existir voluntad de ambas partes en materia laboral se someten a romper el vínculo laboral mutuo que los unían generándose un acuerdo recíproco.

En síntesis, el despido intempestivo, atenta furtivamente contra los trabajadores que son el pilar fundamental de nuestra sociedad y la familia a más que afecta a la estabilidad productiva de un Estado, el despido fomenta inestabilidad emocional en los

⁴ Ibid.,104

trabajadores porque al ir a un próximo trabajo creen que va pasar lo mismo y por ende esta figura jurídica es una forma de desvinculación que trae consigo un abuso de los empleadores, frente a lo cual las autoridades administrativas no han podido manejar esta situación y el Estado ecuatoriano tampoco ha podido generar políticas públicas para defender los derechos de los trabajadores.

1.1 El despido intempestivo y su diferencia con el despido justificado a través el visto bueno

El despido intempestivo ha sido una de las figuras jurídicas más controversiales que el Ministerio de Trabajo ha tenido que enfrentar, es así que en el año 2020 a consecuencias del covid-19 existió despidos de trabajadores masivos, donde se vulneró la mayor parte derechos de los trabajadores que eran despedidos, denotándose la falta de atribución de los inspectores de trabajo para poder resolver los conflictos de los trabajadores.

Sim embargo, debemos diferenciar el despido intempestivo entre el despido justificado a través del visto bueno y para ello vamos a mentalizar las palabras de la tratadista Graciela Monesterolo que nos explica sobre la justificación que existe al momento de ocurrir un despido con el visto bueno hacia un trabajador.

Esta institución del Derecho del Trabajo no presenta mayores dificultades a los comentaristas del Derecho en cuanto a su conceptualización, pero son de grande importancia e interés la cantidad y la variedad de consecuencias y efectos de todo orden que produce como factor de terminación abrupta y repentina de la relación de trabajo, hecho éste que trata de ser neutralizado por los diferentes ordenamientos jurídicos que buscan proteger de una u otra forma la parte más débil – el trabajador – una vez que el despido se ha producido.⁵

Desde el punto de vista de la especialista se puede mencionar que el despido justificado es una figura jurídica que se constituye únicamente cuando el empleador toma la decisión de sacar a su empleado de la empresa justificadamente, por lo que, el despido injustificado también contiene el mismo fin, es decir, que el empleador ha tomado la decisión de desvincular a su trabajador, pero de esta última forma no existe una normativa legal que respalde al trabajador tal como menciona la tratadista.

⁵ Graciela Monesterolo L. de Ramírez, “*El Visto Bueno en la Legislación Laboral Ecuatoriana*” (Tesis doctoral, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 1989), 59.

Entonces, la justificación con la que actúa el empleador dentro de su derecho también es válido, ya que él está cuidando como todo empresario su negocio y al notar una mala conducta por parte del trabajador lo que va hacer es tratar de sacar al trabajador, aunque he podido notar a lo largo de la experiencia como asesor legal que también existe empleadores crueles que quieren sacar a sus trabajadores con razones inexcusables.

Por consiguiente, la falta de justificación que motivo al empleador a sacar al trabajador de su cargo nos hace pensar que si hace falta una normativa que proteja los derechos de los trabajadores, estamos seguros que en cualquier lugar siempre vamos ser remplazados por alguien y nadie está exento de un despido y si estamos, pues al menos queremos merecer que se nos cancele por ese tiempo de trabajo.

Ahora bien, recordemos que en los dos casos la voluntad unilateralmente es por parte del empleador, es diferente porque en el primer caso se ha justificado y aparte tenemos a un patrono con poder económico que plante lo que venga no afectaría mucho su dinero. Incluso, en algunos casos se ha podido observar la furia con la que tratan a sus empleados y entonces quien protege el derecho de los trabajadores.

Con lo manifestado anterior, se puede decir que en la vida real ocurre y muy a menudo que el empleador sea quien siempre decide sobre lo que ocurre o no en su empresa. En consecuencia, quien más que el Estado para proteger los derechos de los trabajadores al menos ese sería su misión principal, pero cuando hablamos de violaciones de derechos, es el Gobierno quien primero violenta y desampara a los ciudadanos.

Por esto, está llamado a velar por los derechos de ambos oferentes y demandantes en la línea de la contienda del despido intempestivo, puesto que hay que analizar las ventajas y desventajas con las que operan los trabajadores versus los empleadores y lo más importante las facultades que se les ha otorgado a cada autoridad para administrar justicia laboral.

En el caso de los jueces está bien su competencia, aunque el Ecuador dice que hay unidades especializadas de trabajo ojalá todos los jueces que administran justicia en estas unidades fueran especializados en materia laboral. Entonces cabe aquí la pregunta ¿y en los inspectores de trabajo no es necesario que sean especializados?

Para el tratadista Manuel Alonso García, sostiene un concepto mucho más preciso sobre el despido intempestivo manifestando que es toda situación que lleva consigo la ruptura de la relación trabajo⁶.

⁶ García Manuel Alonso, Bernal Martín Salvador *El seguro obligatorio de enfermedad*. Librería General victoriano Suárez. Madrid, 1949, (legislación y jurisprudencia, 5 noviembre, 1952), 559.

Como podemos observar, un concepto muy acercado a la realidad, el despido intempestivo no es más que la ruptura que realiza el empleador en contra de su trabajador, pero sin ningún tipo de justificativos, ahora, es importante analizar que el despido no solo conlleva esta ruptura, recordemos que cuando un empleador despidió al trabajador debe de cancelar una liquidación y un punto de quiebre en esta investigación es justamente el tema de las liquidaciones que no son proporcionales, entonces tenemos una afectación al principio constitucional que a igual trabajo igual remuneración⁷.

De modo que cuando existe un despido intempestivo también debe de existir una igual retribución en la liquidación que recibirá el trabajador por su tiempo trabajo y remuneración percibida, ahora bien, es diferente cuando el empleador ha justificado en legal y debida forma la salida de su colaborador y de ser el caso que se presente todos los medios de pruebas a través de visto bueno con lo cual se estaría asegurando no pagar liquidación, sin embargo el visto bueno es una creación jurídica que sirve para regular el comportamiento inadecuado del trabajador como bien mencionan algunos tratadistas.

Para la especialista Graciela Monesterolo, el visto bueno es una forma de terminación del contrato individual, aunque en este acercamiento la experta nos aclara que son figuras que mantienen una conexión paralela.

Para que sea posible analizar estas dos instituciones jurídicas que tienen íntima conexión con la relación de trabajo, es necesario emprender en un conocimiento, aunque sea bastante elemental de lo que es el visto bueno, institución no presente en todas las legislaciones laborales. Al definir al visto bueno es posible decir que es la resolución del inspector del trabajo pronunciada a solicitud de una de las partes y que, de ser afirmativa, declara que existen motivos legales para que quien lo pidió pueda dar por terminado el contrato.⁸

Dentro de esta percepción podemos considerar que en la mayor parte de casos esta institución jurídica del visto bueno acoge que los inspectores de trabajo solo emiten resoluciones sobre esta figura legal y amparada en la ley permite demostrar otras consecuencias que los trabajadores padecen al momento que el empleador presenta la solicitud de visto bueno.

Sin embargo, en otras legislaciones los inspectores de trabajo realizan sus labores en el campo donde el empleador tomó decisiones cuando iba a despedir a un trabajador, cosa que no ocurre aquí, que también se podría plantear que los inspectores puedan

⁷ “Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”.

⁸ Graciela Monesterolo L. de Ramírez, “*El Visto Bueno en la Legislación Ecuatoriana*” (Tesis doctoral, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 1989), 66.

realizar una investigación para obtener más información sobre los detalles del supuesto despido y así evitar equivocarse en una resolución.

Es decir, el inspector de trabajo se vuelve un investigador, pero también puede investigar a través de medios documentales que serían el aporte de pruebas presentadas por ambas partes que arrojaran un criterio, por lo que, se considera importante que los inspectores de trabajo aprendan a valorar pruebas para de este modo saber lo que está resolviendo. Incluso, en algunas partes del mundo las resoluciones de los inspectores de trabajo tienen fuerza de sentencia ejecutoriada y no como en el Ecuador que es mero acto administrativo.

En cambio, el tratadista Guillermo Charry González en su obra *Derecho del Trabajo*, señala que es una de las conquistas más significativas del Derecho Laboral, creado en el siglo XIX por lo que nos manifiesta que el visto bueno es la obligación de “las partes y particularmente al empleador, a motivar la terminación del contrato, es decir a dar, en el momento de la ruptura, una explicación clara de la causa o motivo” que lo impulsa a tomar esta decisión.⁹

Nelly Chávez de Barrera nos describe al visto bueno como la autorización que tiene el empleador de dar por terminado el contrato de trabajo que los une, más allá, que el empleador tiene los justificativos legales que el trabajador ha cometido en algunas de las causales de la ley laboral una falla.¹⁰

Entonces, en esta etapa administrativa tenemos la única alternativa legal para que los empleadores justifiquen en legal y debida forma la salida de un trabajador. A lo que, en esta investigación se descifró a través de un análisis del proceso del visto bueno y el despido justificado bajo las manos de los inspectores de trabajo y para ello me gustaría mencionar que en nuestra legislación laboral en sus artículos 172 y 173 del Código de Trabajo¹¹ tenemos la normativa vigente sobre las causales para presentar un visto bueno en contra del trabajador y empleador.

⁹ Charry González Guillermo, “*Derecho del Trabajo*” (Editorial Temis, 1974), 78.

¹⁰ Chávez de Barrera Nelly, “*Manual de Derecho Laboral para Trabajadores Sociales*” (Quito: Universitaria, 1990), 162-173.

¹¹ “Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato. - El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos: 1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor; 2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; 3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador; 4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes, o a su representante; 5. Por ineptitud manifiesta del trabajador respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió; 6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de las obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada

El artículo 172 del cuerpo legal antes mencionado nos explica sobre la petición que realiza el empleador a la inspectoría del trabajo, motivando a interponer una petitoria de conformidad a uno de los numerales que haya incumplido el trabajador contemplados en el artículo antes descrito, pues esta justificación tiene que estar encajada en el comportamiento del trabajador y de ellas cuando haya incumplido alguna falta, que como ejemplo podemos mencionar a *los atrasos y faltas injustificadas repetitivas*.

Además, como podemos darnos cuenta en la cita que se ha expuesto existen ocho causales y razones suficientes por la que un trabajador podría ser separado de su trabajo y como observamos en el inciso final del artículo mencionado nos explica en un breve resumen sobre el proceso de visto bueno; así, una vez que avoque conocimiento el inspector de trabajo deba de resolver conforme en derecho tomando en cuenta lo del inicio esta forma es una manera legal de desvincular al trabajador el cual el inspector tiene atribución para resolver.

Pues, aquí nace otro error en la norma. Refiriéndose a que si existe una forma legal de desvincular a un empleado también existe la forma ilegal de hacerlo, en una tenemos la atribución que tiene el inspector de trabajo para conocer visto bueno (forma legal de despido justificado) pero por otro lado no existe la atribución para que el inspector conozca cuando el empleador ha despedido sin justificativos al trabajador y esta última es una de las formas más empleadas por los empleadores para ahorrarse el tema de las obligaciones patronales en cuanto al tema de liquidaciones y demás que pertenece al trabajador.

Para Juan Cevallos en su obra sobre la utilidad del visto buenos en Derecho Laboral, nos menciona:

El hecho administrativo dentro de la legislación ecuatoriana es una actividad material como su nombre lo dice, manifestada siempre en operaciones técnicas o físicas. La resolución del visto bueno si bien es una actuación de la administración en ejercicio de sus facultades siempre produce efectos directos y no es su naturaleza una operación de carácter técnico o físico. Por lo que se concluye que tampoco es un hecho administrativo.¹²

la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y, 7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, la prescripciones y dictámenes médicos. 8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa. Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente”.

¹² Cevallos Loayza, Juan Sebastián, “*Utilidad del Visto Bueno en el Derecho Laboral Ecuatoriano Conveniencia de su Eliminación*” (Tesis doctoral Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2013)., 14.

En este caso podemos manifestar que el visto bueno es considerado un mero informe que fue emitido por la autoridad del Ministerio del Trabajo, en este caso el inspector de trabajo, pero para los jueces laborales que también son autoridades con un rango diferente no permiten que las resoluciones de los inspectores de trabajo sean consideradas como pruebas. Entonces ni las resoluciones de los inspectores sirven como prueba, lo único que es un informe de comparecencia de las partes y eso cuando se presentan ambas partes.

Siendo así, es imposible que siga existiendo instituciones estatales que resuelvan meros informes jugando con los derechos de los trabajadores que han sido despedidos intempestivamente y no tienen la capacidad económica para resolver en otras instancias, es decir, ante el juez laboral. Por lo contrario estaría vacío la inspectoría de trabajo ya que también es facultativo poder presentar la denuncia ante el inspector o directamente al juez.

Sin embargo, en la normativa en el artículo 79 del Estatuto Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva¹³ toda actividad material que opera con las actuaciones ejecutadas en el ejercicio de la función administrativa que produce efectos jurídicos y los mismos pueden ser como realizar una mediación o tome alguna decisión administrativa, por lo tanto, no esta lejos la idea que también como es un acto administrativo la resolución que emite los inspectores en consecuencia sea impugnando en contencioso administrativo.

Aquí en este punto, puesta no sería la solución o la propuesta desde el inicio ya que la idea principal es que le den la atribución, pero que también esta facultad sea acompañada de varias características como tener la atribución de valorar prueba, de que las resoluciones sean como sentencias incluso tenga la facultad para interponer términos que realmente se cumplan para el pago que haya resuelto el inspector de trabajo y que sus resoluciones tengan la fuerza de una sentencia.

Pero sin saltarse del tema en los ocho numerales del Código de Trabajo que tiene el empleador para justificar el despido o la terminación del contrato también existe un tiempo determinado para poder presentar la petición de visto bueno. Este tiempo prescribe

¹³ “Art. 78.- Hecho Administrativo. - El hecho administrativo es toda actividad material, traducida en operaciones técnicas o actuaciones físicas, ejecutadas en ejercicio de la función administrativa, productora de efectos jurídicos directos o indirectos, ya sea que medie o no una decisión de acto administrativo previo”.

en un mes¹⁴ contado a partir de la infracción cometida por el trabajador. De aquí se desprende que puede realizarse algunas acciones, por ejemplo, que la notificación se le hace en persona al trabajador en su puesto de trabajo y se suspende las actividades que el trabajador esté realizando. Por esta razón, se convoca a una audiencia de conciliación una vez que haya sido contestada las acusaciones que le propone su empleador.

En el máximo de 3 días se fijará fecha, día y hora para a la audiencia de conciliación en la que se emitirá la resolución por parte del inspector de trabajo, el cual, se podrá negar o aceptar el visto bueno, si se niega el visto bueno el trabajador debe de integrarse a su puesto de trabajo, si el empleador se niega a recibirlo se considerará de inmediato el despido intempestivo, si se acepta el visto bueno, el trabajador será desvinculado de su trabajo y sin ningún tipo de liquidación por el tiempo de servicio que haya venido prestando en dicha institución, pues el trabajador al ser separado de cargo quedará manchado su despido por dos años su historial laboral, el inspector de trabajo subiera al Sistema Único de Trabajo (SUT) del Ministerio del Trabajo la forma de desvinculación del trabajador.

A pesar de todo, cualquiera de las partes al no estar de acuerdo con la resolución puede impugnar ante el juez especializado de Trabajo, sin embargo, el trabajador debe integrarse a su puesto de trabajo, mientras el juez competente resuelve. Antes del 2018 no se admitía prueba, ya que el visto bueno era una instancia administrativa y con el paso del tiempo en el año 2021 se emitió un acuerdo ministerial No. MDT-2021-189¹⁵, el cual nos indica el procedimiento a seguir para el visto bueno, en este sentido, nos damos cuenta cómo ha evolucionado el Ministerio del Trabajo, ya que, hoy el visto bueno es una etapa investigativa y se puede aportar pruebas que sirvan para la fundamentación de la resolución.

En este este sentido se podría decir que el despido intempestivo a través de visto bueno contendría las garantías necesarias para despedir a un trabajador, más allá de la justificación recordemos que ahora podemos demostrar con pruebas por ejemplo; un empleado está en estado de embriaguez y la prueba sería el alcocheck que se realice al trabajador, prueba suficiente para iniciar un visto bueno a favor del empleador y de esta

¹⁴ “Art. 636.- Prescripciones especiales. - Prescriben en un mes estas acciones: a) La de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado provisionalmente por causas legales; b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador; y, c) La de los empleadores, para exigir del trabajador indemnización por imperfecta o defectuosa ejecución del trabajo ya concluido y entregado”.

¹⁵ EC. 2021, *Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189*, Registro Oficial 457, Tercer Suplemento, 21 de mayo de 2021, 7.

forma estaría el trabajador despedido justificadamente y sin recibir ningún tipo de indemnización.

Ahora bien, dentro de nuestra normativa también tenemos el artículo 173 del Código de Trabajo¹⁶ como ya lo habíamos nombrado en las primeras líneas de este texto y para poder comprender más, se ha analizado que el visto bueno cuando es puesto por el empleador es mucho más sencillo de lo que realmente le podría significar a un trabajador interponer un visto bueno en contra del empleador. Pues, el trabajador no cuenta con las pruebas suficientes para poder interponer el visto bueno en contra del empleador, ya que es complicado y también absurdo esta propuesta del legislador.

¿Por qué razón menciono esto? el artículo 173 es complicado demostrar excepto en el numeral 2,¹⁷ el cual nos establece la falta de pago, en este sentido con el documento del IEES podría el trabajador demostrar o la falta de rol de pagos, pero con el resto de numerales como el artículo 173 numeral 1, y cabe aquí un ejemplo: sobre las injurias al empleador, si el empleador le injuria al trabajador, ¿cuál sería la prueba que tiene para demostrar el trabajador ante el inspector de trabajo? Si este tipo de circunstancias ocurre en persona y en la mayor parte de casos sin testigos.

Por lo que, en este sentido el Código de Trabajo necesita no solo una si no algunas reformas urgentes en el caso anterior, la prueba que aportaría el trabajador al caso sobre la injuria sería una grabación o testigos que demuestra que fue injuriado por el empleador y en la mayor parte de casos y por experiencia he podido palpar que no existe testigos porque todos sus trabajadores quieren cuidar sus puestos de trabajo, tienen miedo ¿y quién va a testificar en contra del empleador? Pues esto ocurre en la mayor parte de casos,

¹⁶ “Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato. - El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes: 1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código; 2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; 3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio y, 4. En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta. Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral responderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

¹⁷ “Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato. - El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes: 2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada”.

siempre sucede a escondidas y cuando el patrono llama a su oficina al trabajador donde esta solo y procede agredir.

Aun así, las pruebas que reposan en el empleador y siempre las hará más vulnerable al trabajador en una contienda legal, la verdad es que, el empleador tendrá más ventajas y por esta razón existe en la mayor parte de casos laborales vulneración a los derechos de los trabajadores en el momento de un despido intempestivo. Luego, como ya se mencionó se hace imposible demostrar porque sería la palabra del trabajador contra la del empleador y de esta forma es difícil para el inspector de trabajo favorecer con el visto bueno al trabajador.

Entonces, cual es el fin de parte del legislador al contemplar el artículo 173 del código de trabajo, este mandamiento se creó con un propósito de obtener una liquidación económica del empleador, pero, en la actualidad es muy complicado demostrar esto por el trabajador y por ende salir de su trabajo de esta forma, pero, cual es el objetivo, es una salida fácil y rápida que le pusieron como opción al trabajador como si en Ecuador existiera muchísimas plazas de trabajo para salir así no más. Pues en la realidad y actualidad la mayor parte de trabajadores prefieren soportar las injurias, maltratos, humillaciones, etc. y luego cuando ya no puede la empresa cancelar sueldos no le queda más al trabajador que esperar la liquidación laboral con sus derechos vulnerados.

Incluso, podemos darnos cuenta que en el numeral 2 del artículo 173 del código de trabajo, la disminución o rebaja del salario al proponer un visto bueno en contra del empleador, esto no operaría cuando ya no consta en nómina, tampoco es el cien por ciento seguro de que se vaya a comprobar un despido intempestivo a través de esta figura legal y es así como funciona en la vida real, lo manifiesto por la experiencia que se adquirió, y tal vez esta percepción no está establecido en la ley como tal, pero algunos operadores de justicia así lo interpretan. Por lo que, existe una gran diferencia entre el visto bueno en contra del empleado y otra cosa muy diferente en el visto bueno en contra del empleador, es por eso también que la Ley en algunos casos es cómplice de la vulneración de derechos de los trabajadores.

2. El inspector de trabajo como garante de los derechos laborales

El Estado ecuatoriano a través de la historia adoptó al Ministerio del Trabajo como una institución pública que pertenece a la cartera del Estado, pues en ella trabajan funcionarios públicos como los inspectores de trabajo que se resuelve los problemas

laborales administrativamente, caracterizada y amparada por la Constitución de la República del Ecuador. Sin embargo, el inspector de trabajo está investido de las atribuciones que le otorga el Código de Trabajo para resolver estos conflictos laborales.

Pero, los inspectores de trabajo conocen y resuelven las denuncias presentadas por trabajadores despedidos intempestivamente sin tener la atribución correspondiente de la Ley Laboral vigente en el país, pues aquí se debería analizar si esta actuación por parte de los inspectores de trabajo está acompañada del principio de imparcialidad, legalidad y agilidad en los procesos, principio constitucional que atribuye a toda autoridad para que resolver conflictos.

Entonces el resultado de que mencionamos es que muchos trabajadores estuvieron en la necesidad de pedir ayuda al Ministerio del Trabajo cuando ocurrió los despidos masivos en el año 2020, el cual el sistema colapso de la inspectoría de trabajo fracaso, por lo que, es difícil poder descifrar si realmente este departamento garantiza los derechos constitucionales de los ecuatorianos. Pero esto, no solo fue el pretexto para darse cuenta la ciudadanía entendía que la capacidad con la que está resolviendo el Ministerio de Trabajo era la mejor para resolver las desavenencias laborales faltaba mucha capacidad a los funcionarios públicos.

Aunque, los inspectores de trabajo mucho más antes de la pandemia ya tenían una mala impresión frente a los usuarios y sus críticas negativas sobre el trabajo y las gestiones que resuelven sobre los conflictos laborales, pues con la pandemia el panorama empeoró. Por lo que, nunca existió una verdadera ayuda para los trabajadores que fueron despedidos y la característica de estos trabajadores es que laboraban para una empresa por más de quince años, Entonces, no solo es la falta de atribución sino también la interpretación con la que se está usando este cuerpo legal que le hace falta una reforma.

Para el tratadista Jorge Lopez en su obra de *Derecho laboral ecuatoriano* nos explica sobre las regulaciones que mantiene la institución jurídica del visto bueno y como opera en la región latina.

En varios países de la región, encontramos que la terminación del contrato puede ser por causas justificadas y por causas injustificadas, tanto por parte del empleador como por parte del trabajador, teniendo por ejemplo que en Colombia, Perú, Venezuela y Ecuador, el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo por causa justificada, por ejemplo en casos de malos tratos, amenazas, la exigencia de prestación de servicios distintos, o el traslado a otro puesto de trabajo sin su consentimiento o la reducción de su remuneración. Mientras que sólo en el Perú y Venezuela, una causa importante son los actos contra la moral y el hostigamiento o acoso sexual al trabajador.¹⁸

¹⁸ Jorge Vásquez López, *Derecho Laboral Ecuatoriana* (Quito: Derecho Individual, 2004), 220.

En el presente acápite vamos a demostrar la manera como operan los inspectores de trabajo y sobre todo poder analizar las funciones correspondientes para de esta forma darnos cuenta si los inspectores de trabajo realmente son garantes de los derechos laborales recordando que el Ministerio del Trabajo es una cartera del Estado y tiene el deber de hacer cumplir los derechos laborales así como realizar el acercamiento entre los interlocutores sociales a fin de poder construir políticas laborales para el bien de los trabajadores y empleadores, pero la pregunta es ¿esto existe en la actualidad?

En una revista emitida por la Oficina Internacional de Trabajo, en Ginebra, y su título sobre los inspectores de trabajo y la guía para los empleadores nos menciona lo siguiente:

la inspección del trabajo es el instrumento más importante de la presencia e intervención del estado para diseñar, estimular y contribuir al desarrollo de una cultura de prevención que abarque todos los aspectos que potencialmente están bajo su competencia: relaciones laborales, salarios, condiciones generales de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, y cuestiones relacionadas con el empleo y la seguridad social [...].¹⁹

En la actualidad los inspectores de trabajo no solo se concentran sobre las relaciones laborales o regulación de sueldos, es que cada institución pública de cada país es diferente existe una diferente normativa para los países que están industrializados y que funciona la inspectoría de trabajo a la perfección en cambio otros países en vía de desarrollo son país donde realmente la inspectoría deja mucho que desear sobre su trabajo.

En razón, de todas las fuentes que hemos señalado podemos decir que en el Ecuador el inspector de trabajo no es un garantista de derechos laborales porque cuando el sistema del MDT se desplomó existió la necesidad de resolver despidos intempestivos y esto fue intento fallido para tratar de resolver los conflictos laborales el cual en búsqueda de una ayuda desesperada se pidió para que el mandatario de aquel momento y quien emitió una *ley fabulosa* la (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario).

Es por este armatoste legal que de humanitario no tuvo nada y más bien ayudó a que los empleadores hasta actualidad sigan explotando con contratos de temporales a sus trabajadores, entonces ¿Podemos decir que los inspectores de trabajo garantizan los derechos laborales? Nosotros mismos tenemos las respuestas, es por ello, que existe

¹⁹ Giuseppe Casale, "*Inspección del trabajo: lo que es y lo que hace*", (Ginebra: Oficina Internacional de Trabajo, s. f.), 8.

muchísima problemática sobre los inspectores de trabajo hablando en Ecuador y como demostraremos más adelante de todo lo dicho en este párrafo.

Pues por estas son las razones por la que estamos planteando una reforma al Código de Trabajo que defina de una manera correcta las atribuciones y facultades que tienen los inspectores de trabajo a fin de que realmente puedan garantizar los derechos laborales de los trabajadores y empleadores y en este sentido puedan resolver despidos intempestivos, con esta atribución no solo se estará garantizado los derechos sino que también estarán preparados para situaciones parecidas a la que se vivió en la pandemia

El Ecuador está en vía de desarrollo y cada vez crece la industrialización, aunque sus índices productivos a veces lo dicen lo contrario. Sin embargo, también crece las fuentes de trabajo a través de los despidos que ya ocurrieron, pues ahora, la modalidad de trabajo es el emprendimiento que ahora producen fuentes de trabajo, entonces si las autoridades administrativas (inspectores de trabajo) no pueden regular y garantizar los derechos de los trabajadores a través del despido intempestivo peor podrán regular otras atribuciones que contienen conflicto entre empleadores y trabajadores.

2.1. Evolución histórica de las atribuciones de los inspectores de trabajo

Los primeros inspectores de trabajo tuvieron su figura en el Reino Unido en el año de 1833, pues estos establecieron que las inspecciones de trabajo realicen sus labores a favor de los derechos de los trabajadores y empleadores, por lo que, se reproduzco prácticamente en todo el mundo. Durante aproximadamente 175 años, los inspectores del trabajo han realizado sus funciones tratando de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y empleadores. Sus logros en el mundo han sido reconocidos en todos los estados parte, sin embargo, en cuanto a la capacidad para resolver conflictos laborales han sido menoscabados por no saber hasta dónde llegan las atribuciones y facultades que les fueron entregadas por cada Estado.²⁰

Por ello, es importante que como introducción hayamos manifestado de donde nace históricamente la legislación laboral y adicional poder indicar que el derecho laboral siempre ha estado en constate evolución a fin de poder brindar garantías a los derechos de los trabajadores y empleadores, estos sucesos se dan en “la revolución industrial a lo largo del siglo diecinueve que estuvo empeñada por innumerables huelgas y disturbios

²⁰ Giuseppe Casale, “*Inspección del trabajo: lo que es y lo que hace*”, (Ginebra: Oficina Internacional de Trabajo, s. f.), 9.

que habitualmente generaban revueltas violentas que llevaron al gobierno de turno a darse cuenta de las necesidades que hacía falta a ese Estado”.²¹

“La primera legislación dirigida a mejorar las condiciones de trabajo data de 1802, cuando en el parlamento británico ya se había aprobado la ley para preservar la moralidad de los aprendices”.²² En este cuerpo legal se estableció términos sobre la seguridad, salud y bienestar incluso incluida condiciones para contratar aprendices que aquel tiempo eran niños trabajadores de 12 años. “Adicional, se formaron comités voluntarios por personas de cada localidad que supervisaban la aplicación de esta ley y por diversas razones la aplicación de la ley no fue efectiva, puesto que en 1833 el gobierno designó a los primeros cuatro inspectores. Por lo que, en 1844 los inspectores se convirtieron en funcionarios públicos”.²³

Esta propuesta fue desarrollada en toda Europa, con diferentes iniciativas apropiadas a cada gobierno central lo que permaneció por varios años después de su creación en donde hubo difusión de las prácticas que venían realizando los inspectores con una amplia diversidad en las competencias y obligaciones de los servicios de inspección laboral.

En 1890, representantes de 15 países asistieron a una conferencia en Berlín para adoptar las primeras normas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo y a regular los servicios de inspección aquella conferencia afirmó que las leyes de cada Estado deberían supervisarse por un número adecuado de funcionarios públicos vestidos de inspectores de trabajo.²⁴

Con la prueba que realizó el gobierno británico a los primeros inspectores de trabajo se motivó para que estos presten toda la atención especial a las largas jornadas de trabajo que tenían los adultos y los niños que trabajaban en aquel momento con normas que supuestamente regulaban las actividades laborales de todos los trabajadores y no solo de un sector determinado. “En 1919 el Tratado de Versalles estableció que cada Estado deberá organizar un servicio de inspección con el objeto de garantizar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección a los trabajadores”.²⁵

²¹ Ibid., 10.

²² Ibid., 11.

²³ Ibid., 9.

²⁴ Ibid., 9-10.

²⁵ Ibid., 9.

Recordemos también que en este año fue creado la Organización Internacional de Trabajo (OIT) que también tuvo un gran impulso sobre la propuesta que venía regulando los derechos de los trabajadores. En su primera sesión en 1919, la Conferencia Internacional del Trabajo mostró la importancia que otorgaba a los inspectores de trabajo para que los trabajadores puedan apoyar en las decisiones que los inspectores puedan instituir un sistema normativo funcional para que regulen sus actividades.

La eficacia de esta normativa y regulación que fue emitido por parte de los inspectores de trabajo hace que en los lugares de trabajo de los trabajadores puedan estar ejerciendo sus actividades con normalidad y respaldados sus derechos, tomemos en cuenta que aquel tiempo estaba el boom de revolución industrial. Por lo que, el gobierno tenía como misión salvaguardar la salud de los trabajadores como principal aspecto. Luego de estas adaptaciones legales fue acogido por la OIT el cual aceptaría las observaciones y recomendaciones que abrían realizado para que esto los derechos de los trabajadores nunca más sean vulnerados.

Sin embargo, las recomendaciones acogidas para la Inspección del Trabajo de 1923 que establecía los principios generales para la organización y funcionamiento de las atribuciones nacionales de los inspectores del trabajo, fueron un convenio que sirvió de mucha ayuda y por lo tanto no era vinculante para el resto de los Estados miembros, el cual indicó el camino para que en el futuro pueda adaptarse dichos instrumentos a las facultades y atribuciones que sería mucho más difícil y exhaustivo para que funcione la inspección del trabajo y cómo podemos ver el primer desarrollo histórico sobre las atribuciones de los inspectores de trabajo y como fue creciendo, ahora en Ecuador.²⁶

Estas batallas por los derechos laborales que estas situaciones no fueron muy ajenas a lo que ocurría en Ecuador. Los servicios de inspección laboral en el Ecuador se crearon y desarrollaron para supervisar la aplicación de las primeras leyes que protegían al derecho laboral ecuatoriano y para hablar sobre la historia y evolución del Ministerio del Trabajo, así como el progreso que ha tenido las atribuciones de los Inspectores de Trabajo de esta institución pública es importante decir que esta historia nace con la evolución de la revuelta ocurrida en Guayaquil llamada *Revolución Juliana* este movimiento cívico-militar fue un golpe al Estado que ocurrió el 9 de julio de 1925.

Tras una junta militar que se extendió hasta 1931, por otra parte, un grupo de militares del ejército ecuatoriano derroca al presidente Gonzalo Segundo Córdova Rivera.

²⁶ Ibid., 20.

Luego de este derrocamiento del Gobierno de Córdova se reúnen las dos juntas de gobierno provisional que estaba como presidente Isidro Antonio Ramón Ayora. De esta forma, el 13 de julio de 1925, se crea el Ministerio de Previsión Social y Trabajo en la presidencia de Isidro Ayora.

En este periodo se inventa la Inspección General del Trabajo, dependiente del Ministerio para que cumpla de la mejor manera sus deberes y derechos de los trabajadores. Por lo que, divide la competencia de esta institución en 5 zonas en las que queda bajo la jurisdicción de un Inspector General. “La fundación de este Ministerio tiene como antecedente histórico la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, que fue una de las primeras consecuencias de la firma del Tratado de Paz de Versalles de 1919”.²⁷

En 1928, el gobierno presidido por Isidro Ayora expidió varias leyes de protección social, entre ellas la Ley de Desahucio del Trabajo, Jornada de Trabajo y Descanso Obligatorio, la Ley sobre el Contrato Individual de Trabajo, etc., leyes que de alguna manera orientaron al gobierno de Alberto Enríquez Gallo para que cree el Código del Trabajo. El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos es el organismo responsable de formular, dirigir y ejecutar la política social en materia laboral.²⁸

La Inspección del Trabajo fue también creada en este periodo presidencial que tuvo por objetivo asegurar la aplicación de las leyes y decretos que se emitan por esta cartera de estado para mejorar.

las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores en cuanto a las horas de trabajo, trabajo nocturno, trabajo suplementario, disposiciones relativas a higiene, protección de la salud y seguridad de los trabajadores, en las fábricas dado a que el Ecuador en aquella época empezó a industrializarse, así como regular el tema de las indemnizaciones en caso de accidentes de trabajo; y, más prescripciones vigentes sobre los contratos de trabajo.²⁹

El desarrollo de los recursos humanos, empleo y seguridad social, es una de las principales atribuciones que debe de mantener los inspectores de trabajo, adicional a está la de mantener la paz mediante acuerdos armónicos y justos entre empleadores y trabajadores a través de la capacidad de *resolver conflictos* los inspectores de trabajo, también en las atribuciones está la de proteger los derechos de los trabajadores y mejorar

²⁷ Granizo Villavicencio Nelson Iván, “Diseño De Un Proceso De Selección De Personal Para La CIA. RPB Bellavista Restaurante” (Tesis magistral, Universidad Internacional SEK, 2018), 15.

²⁸ Cevallos, Pedro, “Historia del Ecuador”. Tomo 2 (Guayaquil: s. e., 1880), 664, Fondo Ecuatoriano Republicano, <http://repositorio.casadela cultura.gob.ec/handle/34000/752>.

²⁹ Amagua Pachacama Leonidas Marcelo, “El Visto Bueno en la Legislación Laboral Ecuatoriana, como Trámite Administrativo para dar por Terminada la Relación Laboral”, (Tesis abogacía, Universidad Central Del Ecuador, 2014), 28.

las condiciones de eficiencia, rendimiento y productividad de la mano obra, velar por el cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral que tienen atribución los inspectores de trabajo asimismo en dar solución a los conflictos laborales como los despidos que no tienen atribución y que es la mayor demanda; y, establecer la política salarial.³⁰

Entonces, el Reglamento de Inspección del Trabajo se fijó a través de las funciones del director inspector cuando fue creada la normativa pertinente y estos hacían que se cumpla esta legislación los inspectores de trabajo.

los inspectores, también de los medios de que podrían valerse para que cumplan las leyes y los decretos laborales emitidos por el mandatario, es por eso que el 4 de mayo de 1927 se expidió la primera Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo, en la que ordenaba a los Inspectores del Trabajo, hagan cumplir a los empleadores las salvedades de las Autoridades Sanitarias y las regulaciones constantes en la propia Ley. El 6 de octubre de 1928 se expidieron seis leyes, todas con la importancia de cada caso, la primera fue la Ley del Contrato Individual de Trabajo, en la que se fija como tal sus alcances y consecuencias, la segunda fue la Ley de la Duración Máxima de la Jornada de Trabajo y Descanso Semanal. La tercera fue la Ley sobre el Trabajo de Mujeres y Menores y la Protección de la Maternidad. La cuarta fue la Ley de Desahucio del Trabajo. La quinta fue la Ley sobre responsabilidad por Accidentes de Trabajo; y, la sexta la Ley de Procedimiento para las Acciones Provenientes del Trabajo.³¹

En la mayor parte de la normativa se habla que los Inspectores de Trabajo mantengas sus atribuciones encaminadas al fiel cumplimiento de los derechos de los trabajadores, pero en ningún caso hablando históricamente se otorga a los inspectores de trabajo atribuciones para que conozcan y resuelvan despidos intempestivos siendo que esta figura es la que más vulnera derechos a los trabajadores.

Por lo que, aquí cabe la pregunta ¿para qué fueron establecidas estas normas?, si a van vulnerar derechos intrínsecos de la sociedad hay leyes que se sobreprotegen figuras similares o al menos que están en concordancia con el despido intempestivo, como ejemplo esta la Ley de Indemnizaciones por Accidentes Laborales que concede protege los derechos de los trabajadores previo a todo fallo administrativo de la categoría sustancial, por otro lado, la Constitución de la República del Ecuador tiene derechos garantista pero no se cumple.

Por lo tanto, los inspectores de trabajo deberán conocer, calificar y resolver las peticiones de visto bueno según las causales establecidas en nuestro código de trabajo

³⁰ Efren Áviles Pino, “*Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos*”, Enciclopedia del Ecuador, (s. f.), párr. 2, <https://www.encyclopediadelecuador.com/ministerio-trabajo-recursos-humanos/>.

³¹ Amagua Pachacama Leonidas Marcelo, “*El Visto Bueno en la Legislación Laboral Ecuatoriana, como Trámite Administrativo para dar por Terminada la Relación Laboral*”, (Tesis abogacía, Universidad Central Del Ecuador, 2014), 29.

para por terminadas la relación laboral existente y en cuanto al procedimiento se debería de seguir estas causales fuesen notorias y públicas del cual desde ahí ya existe un caos jurídico, por lo que, esto no se cumple y en la mayor parte de casos es difícil probar en derecho una de las causales establecidas en nuestro código.

Sin embargo, cuando los hechos fueron comprobados se procederá en forma sumaria a emitir la resolución favorable o desfavorables para cualquiera de las partes, esta resolución del inspector no obstruye el derecho de acudir ante el Juez de Trabajo, pues esta resolución tiene el valor de un informe que se lo apreciará a criterio judicial, incluso ni siquiera como prueba eficiente de un hecho en relación con lo sucedido.

Como podemos darnos cuenta a través de la historia se ha dado atribuciones a los inspectores de trabajo hasta la actualidad y así lo refleja el artículo 454 del Código de Trabajo y la verdad que en la mayor parte a evolucionado a lo largo de la historia, sin embargo, es necesario que se realice una reforma al artículo antes mencionado. Por una parte, en un acápite del artículo 454 se describe como figura al despido intempestivo para que resuelva el inspector de trabajo, pero otra parte, este apartado es ambiguo, confuso y antiguo a las leyes que mantenemos desde aproximadamente 80 años de codificación de este cuerpo legal que no establece claramente ni siquiera una diferencia entre el la atribución y competencia que tiene los inspectores de trabajo.

2.2. Diferencias entre atribución y competencia

Para poder analizar y acercarnos al concepto de lo que significa en nuestra investigación la atribución y competencia primer vamos a separar primero la palabra atribución.

La atribución

La atribución es una terminología que se usa para identificar un permiso de hacer algo a alguien. En otras palabras, “cuando se le atribuye una cuestión a una persona, esta debe asumir todas las causas y consecuencias que conllevan llevar consigo lo asignado”.³² Bueno, esta definición es algo confusa dado que la atribución puede ser considerada como esa responsabilidad que lleva consigo cada persona dentro de un cargo por su profesión

³² Pérez Porto, “Atribución”, *Concepto Definición*, 20 de julio de 2023, <https://conceptodefinicion.de/atribucion/>.

y esto se puede ampliar a que solo se debe de usar dentro de sus funciones. Es decir, en su horario de trabajo, tan poco se puede confundir que estas atribuciones que se ha otorgado a un funcionario para que pueda hacer uso en su vida cotidiana, los usos de las atribuciones pueden ser variable dependiendo de cada profesión.

Para el tratadista Pablo Castañeda, en su blog sobre las *Atribuciones de la Administración Pública* nos establece sobre los hechos dentro de las atribuciones que tiene los funcionarios públicos tienen al momento de resolver algo.

La potestad estatal consiste, en consecuencia, en un “poder de actuación” que ejercitándose de acuerdo con el ordenamiento jurídico puede generar situaciones jurídicas que obligan a los sujetos, si la potestad entregada a las autoridades de la Administración Pública nace de la norma jurídica y tiene alcance general de efectos jurídicos conferidos a través de ella; los ciudadanos o administrados también están obligados a dar cumplimiento de las decisiones emanadas de la autoridad. Poder y potestad no son lo mismo, el poder una vez otorgado a la autoridad a través de la norma jurídica se convierte en potestad.³³

Desde el punto de vista la potestad se encuentra después de la atribución, porque primero tengo la atribución para asignar algo o resolverlo, y luego emito esa decisión con carácter de cumplimiento para el administrado, pero este cumplimiento se lo realiza se lo realiza en estricto de deber que tiene la potestad el funcionario de emitir dicha resolución. Por lo que, no hay que confundir ciertas atribuciones que mantiene el inspector de trabajo, dado que la inspección de trabajo tiene la potestad de velar por los derechos de los trabajadores, pero no tiene atribución para resolver conflicto de despidos intempestivos porque la ley así lo dispone.

Para los tratadistas García y Fernández la atribución como acto distinto al acto jurisdiccional, en este contexto nos mencionan que; “nadie puede ser juez y parte de sus propios asuntos, o dicho de otro modo, a nadie puede reconocerse la condición de verdadero juez cuando decide sobre su propia causa”³⁴, en este sentido es importante diferenciar como resuelve los problemas laborales un juez que tiene competencia para resolver despidos intempestivo, pero es diferente poder observar cómo los inspectores de trabajo pretenden resolver sin tener competencia y solo poder negociar sobre los derechos de los trabajadores.

³³ Pablo Castañeda, “*Atribuciones De La Administración Pública*”, Derecho Ecuador, Derecho Ecuador.com, accedido 12 de junio de 2023, <https://derechoecuador.com/atribuciones-de-la-administracion-publica/>.

³⁴ Eduardo García, Tomás Fernández, “*Curso de Derecho Administrativo*” (Bogotá: Temis y Palestra, 2008), 253.

Para el tratadista Julio Trujillo Vásquez, en su obra *Derecho del Trabajo*, nos explica que para la titularidad de la función de inspección es necesario poder anotar que;

es relativa a la *titularidad pública o privada* de la función inspectora laboral. Las ventajas de una independencia necesaria, en servicio al interés público, que puede ser exigido como mayores garantías de efectividad en este caso, e incluso una economía de medio, aparte los nacidos de la especialización previa, la mayor proximidad entre función de vigilancias y función sancionadora, etc., aconsejan, sin lugar a vacilaciones, la estructura estatal de la inspección, como función que únicamente al Estado debe corresponder [...]³⁵.

Las instituciones del Estado emiten su acción de personal, el cual les da las atribuciones para ser funcionarios públicos y que puedan resolver los inconvenientes de acuerdo al cargo que tengan, adicional también podemos decir que varían de acuerdo con las necesidades y atribuciones que se pueden entregar a cada administrador para que pueda resolver conforme a derecho.

Entonces las resoluciones que emiten el inspector a través de la atribución que es otorgada por la ley deben de ser admitidas por los comparecientes que decidieron acudir a dicha autoridad para que resuelva su conflicto, pues esto no es ajeno a las consideraciones que existe en el Ecuador con las autoridades administrativas que resuelven conflictos a través de sus atribuciones que han sido conferidas por la ley y en esto tenemos a los inspectores de trabajo y a los mediadores.

La competencia

Los tratadistas Sergio Artavia y Carlos Picado autores del curso *principio de competencias* nos dan un concepto amplio sobre lo que es la competencia:

competencia de viene de competer que significa corresponder, incumbir a uno alguna cosa, es decir la medida en la que jurisdicción se distribuye entre las diversas autoridades judiciales, o también la facultad que tiene un funcionario público para administrar justicia en un caso concreto. Se dice entonces que, la competencia es límite de la jurisdicción [...].³⁶

Por lo que, la *competencia* es la facultad que se entrega a toda autoridad para que pueda administrar y tomar decisiones sobre casos que han sido asignados a su cargo, en este sentido, se puede decir que la competencia es esa investidura que toda autoridad

³⁵ Trujillo Vásquez Julio, "*Derecho del trabajo*", (Tesis doctoral, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2008), 504.

³⁶ Luigi Mattiolo, *Tratado de Derecho Civil*, vol. 3 (S.l.: Forgotten Books, 2022), 30.

judicial y no judicial toma sobre un caso determinado, ahora, el límite para que tenga este funcionario es la jurisdicción, el cual delimita este poder a través del territorio, personas, grado y materia.

Por ello, la atribución que tiene toda autoridad administrativa dentro del Ministerio del Trabajo en nuestro país para administrar las resoluciones en conflictos laborales dentro de su jurisdicción y en ámbito de su atribución es muy escasa, por lo que no pueden conocer todos los problemas jurídicos laborales que atañen a todo el Estado. Por lo tanto, es importante recalcar que la definición de atribución y competencia es lo que les hace falta a los inspectores de trabajo y lo primero se pueda reformar refiriéndose a las atribuciones para luego poder también otorgarles competencia para resolver despidos intempestivos.

El tratadista Francisco de Asís, en su obra *Competencias Profesionales en la Formación Profesional*, nos manifiesta sobre las competencias que estas se basan sobre el análisis de roles de los profesionales.

El objetivo de la FBC es la adquisición de competencias profesionales, en definitiva, para el enfoque de la FBC, la formación es un instrumento para conseguir un *objetivo*, y dicho objetivo no pertenece al mundo de la formación propiamente dicho, ni es establecido por éste ni desde éste, sino que está fuera de él: son las competencias profesionales que se requieren en la diferentes ocupaciones o puestos de trabajo³⁷.

La adquisición de competencias se adquiere a través de una profesión que tiene como objetivo la formación constante para poder solucionar conflictos de diversas ramas de la ciencia que se practique, ahora en nuestro país al existir materias como el derecho civil, penal, laboral y de más, la competencia tiene como objetivo entregarle a cada autoridad asuntos para que a través de la Ley pueda resolver conforme a derecho tal y como dicta las leyes de cada materia y de esta forma ejercer su atribución pasando por el límite y alcance que confiera la misma Ley.

2.3. Que atribución tiene el inspector de trabajo según el Código de Trabajo

Hay que mencionar sobre las atribuciones que se ha entregado a los inspectores de trabajo según la Ley laboral y realizamos un mapeo dentro de nuestra legislación

³⁷ Francisco de Asís. Blas Aritio, *Competencias profesionales en la formación profesional* (Madrid: Larousse / Alianza Editorial, 2014), 28.

empezando por la Constitución de la Republica del Ecuador, del cual no se encontró ningún artículo que nos hable sobre las atribuciones que tienen los inspectores de trabajo resuelven despidos intempestivos.

En nuestro Código de Trabajo los assembleístas no han realizado el análisis correspondiente por lo que debemos decir textualmente que tiene como atribuciones el inspector de trabajo lo que establece el artículo 545 ³⁸ de Código de Trabajo actual.

En la cita anterior que se ha dado como atribuciones a los inspectores de trabajo y con las que dichos funcionarios trabajan a nivel nacional, tenemos nueve numerales de los cuales el primer numeral nos menciona sobre el papel que desempeñan para que se mantenga limpia y con higiene los puestos de trabajos, así como los establecimientos para mantener su orden y además sus respectivos reglamentos, en el segundo numeral vamos a encontrar que otra atribución para los inspectores de trabajo son que se respeten los derechos de los trabajadores, es decir, velar para que no exista vulneración de derechos en las empresas grandes, pero aquí quiero hacer una crítica.

Si, de una u otra forma, el Código de Trabajo ha permitido que se atribuya ciertos papeles para los inspectores de trabajo y a lo largo del tiempo no le han dado el papel más importante que es la de poder resolver despidos intempestivos, entonces, ¿cómo sería protector y garantista de los derechos de los trabajadores? Si se supone que para proteger los derechos debe ser integro y global esta protección o ¿solo se vuelve un protector en situaciones donde se puede prevenir y no se hizo?

Cuando comente un error el trabajador es desvinculado con causal de visto bueno y en ese momento se activan los protocolos y resuelve el inspector de trabajo, por consiguiente, que ocurre cuando no existe causa, pero actuando de mala fe el empleador le quiere desvincular al trabajador, en ese instante el inspector de trabajo recepta la

³⁸ “Art. 545.- Atribuciones de los inspectores del trabajo. - Son atribuciones de los Inspectores trabajo: 1. Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones que, sobre se e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establecen el Capítulo ‘De la Prevención Riesgos’ y los reglamentos respectivos; 2. Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores; 3. Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542 de este Código; 4. Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo, y hacer con observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos; 5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código; 6. Intervenir en las comisiones de control; 7. Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código; 8. En los casos de acoso laboral, podrá disponer se efectúen las disculpas públicas de quien la conducta; y, 9. Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado”.

denuncia, pero no puede resolver, sino solo mediar la liquidación sobre los derechos irrenunciables.

En el tercer numeral, tenemos la atribución a las visitas que realizan los inspectores de trabajo, pero aquí en Ecuador aún tenemos ese concepto de corrupción y trampas para poder esconder lo malo, en otros países más avanzados ya existe incluso hasta prisión por cierto cometimiento de los inspectores de trabajo, por lo que, la visitas son más eficientes en los lugares de trabajo donde existe un índice de explotación y precarización laboral muy mínima en estos Estados desarrollados. Pero esto, se da por las reformas y socialización que han tenido los cambios laborales a través del crecimiento industrial.

En el cuarto punto tenemos la investigación sobre los hechos de trabajadores, así como los registros de empresas y solo aquí cuanto no se ha cumplido, de lo contrario existiría un registro macro de todas las empresas y para el *conocimiento de muchos* existe un sin número de empresas fantasmas, en el numeral quinto, el inspector de trabajo tiene la atribución de negar o conceder el visto bueno en solicitudes de despido intempestivo. Es decir, aquí recién conocen o avocan conocimiento sobre los despidos intempestivos, pero, con el visto bueno propuesto en contra del trabajador que son dos cosas diferentes.

Entonces varia cuando la propuesta del visto bueno con el conocimiento de una denuncia presentada ante el Ministerio del Trabajo con pruebas y que esta se pueda llevar a cabo un análisis con investigación sobre los hechos del supuesto despido, ser estaría a que los inspectores de trabajo y el Estado ahorren mucho en tiempo, dinero y de más constas que implica en cambio presentar una demanda ante el juez de trabajo *especializado* que de este último el uno por ciento de los jueces de las unidades de trabajo serán especializados en materia laboral.

En numeral sexto tenemos las unidades de control, en el numeral siete tenemos las atribuciones de los inspectores de trabajo de colocar multas de conformidad con las leyes laborales, en la mayor parte de casos se han conocidos, la mayor parte de multas va para los empleadores en cambio para el trabajador son muy pocas, ahora aquí también existe un vacío legal, porque dentro de las obligaciones de los trabajadores, no se puede interponer más del diez por ciento del salario como multa a un trabajador, pero esto no se especifica si es mensual, semanal, quincenal etc.

Del numeral ocho podemos decir que este numeral es el más controversial y como siempre el legislador ha hecho más complicado para quienes nos dedicamos al derecho, le dan atribuciones de acoso laboral, sin saber el contexto y alcance de lo que produce la

terminología *acoso* y de lo que esto con lleva en poder emitir un criterio y por ultimo si tiene criterio para poder resolver un acoso o determinar si hubo o no, ya que este tipo de casos requiere de un análisis de mayor profundidad y lo digo porque en la mayor parte de casos siempre se archiva por no haber tenido las suficientes pruebas para demostrar el acoso; y,

El numeral nueve, tenemos lo que ayude a concordar con otras leyes laborales y tratados internacionales suscritos por el Ecuador, aquí se demuestra la pereza con la que trabajan nuestros legisladores al momento de emitir una ley social tan fuerte, lo peor de todo es que los ministros de Trabajo que han pasado como si nada han permitido que esto continúe sin darse cuenta el daño que han hecho al permitir que existe estos errores garrafales que han permitido la vulneración de derechos de los trabajadores.

Por otro lado, tenemos las atribuciones contempladas en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0110 que nos explica sobre las normas aplicables a las inspecciones integrales del trabajo,³⁹ pero en todo este texto nunca nos indica sobre conocer despidos intempestivos ni por visto bueno, menos a través de denuncia en interpuesta en el Ministerio del Trabajo, habla sobre las atribuciones que tienen de realizar inspecciones a las industrias, los informes que deben presentar a los Directores Regionales del Trabajo y ellos deben de elaborar los informes sobre las multas que tengan los empleadores.

3. El papel del inspector del trabajo frente al despido intempestivo

Para poder explicar cuál es el papel que desempeña en la actualidad los inspectores de trabajo, podemos empezar diciendo que al no tener un Código de Trabajo que respalde sus atribuciones para resolver despidos intempestivos sus actuaciones son nulas, sin embargo, en la presente investigación a través de las entrevistas realizadas a los mismos inspectores de trabajo ellos manifiestan que conocen despidos intempestivos y es normal poder encontrar un Ministerio de Trabajo lleno, abarrotado de audiencias en la Inspectoría de Trabajo y esto no ocurre solo en Pichincha si no a nivel nacional, por ejemplo en Guayaquil actualmente no hay ni audiencia y entregan la resolución en 30 días.

Pues esta información lo menciono de conformidad con la experiencia y parte de la investigación realizada que se ha venido plasmando en la presente investigación, adicional a los tratadistas que han emitido sus criterios del cual han he mencionado las partes más relevantes para que sea viable esta propuesta a una reforma. Entonces, primero

³⁹ EC, *Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0110*”, Registro Oficial 33, 2017, 3.

se debe de ir paso a paso es decir otorgarles atribuciones a los inspectores de trabajo para que resuelvan despidos intempestivos.

Luego, el MDT debe de organizar la institucionalidad a fin de poder saber cuáles serían los inspectores de trabajo que recibirían la capacitación para resolver despidos intempestivos, también se debe de categorizar a los mismos ya que en esta área se encuentran divididos los funcionarios con cargos de inspector de trabajo (PS1) el cual unos tienen más experiencias que otros (PS7), pues también es necesario que una vez que se les de a los inspectores de trabajo la atribución para resolver despidos intempestivos este departamento debe de convertirse en un departamento adjunto al MDT es decir debe de ser independiente.

¿Entonces como funcionaria?, pues se debe de crear a la inspección de trabajo como una institución autónoma para que pueda tener la atribución de resolver despidos intempestivos y que estas resoluciones ejerzan derechos y obligaciones, en otras palabras las decisiones que tome la autoridad trabajo debe de tener el carácter de sentencia ejecutoriada incluso el inspector tendría la atribución de solicitar el embargo y retención de cuentas al fin de dar cumplimiento a su decisión, recordemos que los inspectores de trabajo son autoridades, pero no se les ha dado su papel como tal.

De este modo se estaría salva guardando la seguridad jurídica, pues todos los abogados conocemos que incluso las decisión de un juez es apelable, incluso existe el mandamiento de ejecución de sentencia, no se diga con un acto administrativo, dicho de otra manera lo que estamos buscando con esta reforma sea justamente el cambio que permita que los inspectores de trabajo pongan fin a los despidos intempestivos y que sus decisiones no sea un mero informe si no una decisión emitida por la autoridad competente.

Para ello los inspectores de trabajo deben de aprender a resolver despidos con liquidaciones menores a un rublo, es decir, por esto es importante organizar la casa adentro porque incluso para saber cuáles serían los inspectores de trabajo que están en capacidad de resolver, en una entrevista a los inspectores de trabajo uno supo manifestar que incluso existe un arreglo interno para que ciertos inspectores puedan resolver conflictos colectivos.

Ya que no todos tienen la capacidad para resolver este tipo de conflictos que como profesionales a veces es difícil incluso por el tema de complejidad que contiene el caso colectivo, peor cuando hablamos de despidos en el contrato colectivo, es por ello, que es importante primero que se avance de a poco con pequeñas liquidaciones en razón de porcentajes que no asciendan a más de tres mil USD \$3.000 la liquidación.

Escucharlos es sus despachos a estos profesionales fue muy relevante para ver la realidad de un país donde la mayor parte usuarios que se acercan a estas oficinas son *trabajadores despedidos*, personas que reclaman sus derechos adquiridos en la mayor parte de trabajadores que han prestado sus servicios por más de 15 años de trabajo en una sola empresa y han sido vulnerados sus derechos por los empleadores donde lo que quieren son sus liquidaciones justas por el tiempo de trabajo que han venidos realizando que fueron despidos intempestivamente en la gran mayoría.

En la Inspectoría de Trabajo de Pichincha, dentro de las atribuciones que están establecidas en el Código de Trabajo para los inspectores ponen las indemnizaciones y/o liquidaciones que van a percibir los trabajadores por sus años de servicio y no quisiera decir, pero observar cómo *negocian* es un atropello a los derechos de los trabajadores, cuando el valor total de la indemnización por derechos adquiridos, es un acto de retroceso al derecho laboral y también a los trabajadores que son los únicos perjudicados.

En otros términos, en una audiencia en la inspectoría de trabajo que asistí por la investigación presente pude constatar lo que le mencionaba la autoridad de trabajo, que decía así: *tranquilo/a coja no más lo que le van a dar, los juicios laborales se demoran más* refiriéndose a la liquidación que iba a percibir el trabajador, es intolerable poder permitir que el inspector de trabajo sea el cómplice de estas acciones que denigran a los trabajadores.

Todos los profesionales del derecho que hayan litigado en el Ministerio de Trabajo directamente en la Inspectoría de Trabajo saben que lo dicho anterior es verdad, y peor en otras ciudades como Guayaquil el inspector de trabajo le pasa su compañero su caso para que resuelva, sin tener ningún tipo de argumento, es fácil cuando no son nuestros derechos y nadie ha hecho nada para que los más afectados que son los trabajadores tengan una liquidación justa.

A esta gente que tiene escasos recursos económicos que incluso les toca invertir más dinero en caso de que salga fallida la denuncia propuesta en el Ministerio del Trabajo (inspectoría de trabajo) para luego puedan presentar la demanda en alguna Unidad Judicial de Trabajo. Los inspectores de trabajo, bajo la excusa del largo tiempo que dura un juicio laboral, el costo del mismo, y, sobre todo, por lo difícil que es demostrar en el proceso judicial el despido intempestivo este es una visión a largo tiempo y que queda un mal sin sabor por la autoridad en este caso los inspectores de trabajo.

En el año 2015, los jueces de trabajo laborales conocieron aproximadamente veinte y cinco mil juicios; el 95% fueron por reclamos de pagos indemnizaciones por despido intempestivo y pagos por derechos adquiridos, lo que se considera como una carga procesal excesiva dentro de un procedimiento oral, que repercute en el tiempo de duración de los juicios laborales, con un promedio de tres años con todas las instancias impugnatorias.⁴⁰

Los inspectores de trabajo son funcionarios públicos que también mantienen decisiones importantes en asuntos laborales y resuelven algunos conflictos entre los trabajadores y empleadores, pero con todo eso difícil que puedan resolver conflictos de despido intempestivo porque ni la Constitución, ni el Código de Trabajo les facultan para resolver este tipo de problemas, sin embargo, al no otorgarles ninguno de estos cuerpos legales las atribuciones necesarias se hace más complicado para los inspectores de trabajo, dado que ellos si conocen denuncias despido intempestivo, pero no resuelven solo negocian de conformidad de la con la CRE.

Por otro lado, los derechos vulnerados de los trabajadores, lo establece, los artículos 33⁴¹ y 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador⁴² el trabajo es derecho que se debe respetar de cualquier forma a fin de que no exista vulneración a los esto establece la carta magna ecuatoriana, pero la verdad está solo en papeles, porque las remuneraciones y retribuciones no son justas y si no ponemos hacer una investigación sobre este tema encontraremos la realidad el personal obrero no gana lo justo de lo que trabaja y es una realidad que no se puede cerrar los ojos y en la presente investigación vamos a revisar algunos datos importantes que justificaran lo mencionado en este acápite.

Es justamente lo que establece la cita de estadística sobre los jueces de trabajo que resolvieron los despidos intempestivos, el 95% de juicios fueron por despidos intempestivos, más de dos mil causas, recordemos que antes del año 2015 no estaba funcionando el procedimiento laboral (COGEP) del cual se supone que ahora tiene que ser mejor, sin embargo el tema es que tan solo un 5% utilizó los juzgados laborales para otras situaciones ajenas a un despido intempestivos, por lo que, es obvio que existe desde este tiempo tomado como ejemplo una carga procesal exabrupto que por eso hasta la presente fecha no ha cambiado mucho y lo vamos a analizar en la presente investigación.

⁴⁰ Juan Sarango Alcívar, “El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos”. Necesidad de reformulación”, *Revista Universidad y Sociedad* 10 (2018): 86-181.

⁴¹ “Art. 33.- 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”.

⁴² “Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”.

Para Ramiro Acosta, en su obra *Derecho Constitucional Laboral*, nos establece como se podría aplicar un modelo en el Ecuador a seguir para que los inspectores de trabajo tengan independencia al momento de actuar un despido intempestivo, en algunos países en vía de desarrollo a fin de lograr mayores resultados en cada ministerio de trabajo han hecho estas pruebas y obviamente cada Estado actúa de acuerdo a su necesidad.

Los países pobres deberían tener mayor autonomía para dictar sus políticas socio-económicas encaminadas a lograr a su desarrollo sustentable. Debe existir un marco normativo equitativo que regule los flujos comerciales y especialmente los financieros. Debe explicarse un marco multilateral uniforme por parte de los países desarrollados, normas equitativas para la circulación transfronterizas de las personas para evitar el trato degradante a los trabajadores.⁴³

Es un atentado con contra los derechos humanos y también con la legislación laboral ecuatoriana, que no tiene un sistema planificado, sino que tiene un método libre de despido no garantiza para nada los derechos de los trabajadores. Entonces, significa que el empleador en cualquier momento y sin causa justa puede despedir intempestivamente al trabajador y como no existe un respaldo por parte del Estado para que en primera instancia se pueda resolver con ahorro de dinero y tiempo de los trabajadores.

Es por esto, que se salió de las manos de las autoridades laborales (inspectores de trabajo) en el año 2021 cuando fue la pandemia de despidos y pandemia del Covid-19. El despido intempestivo fue el boom y al no constar como causal de terminación de la relación laboral según el artículo 169 del Código del Trabajo existió muchos despidos injustificados con el pretexto de existía una fuerza mayor por temas de pandemia y al existir vacíos legales terminó con una pandemia de despidos.

Para Juan Cevallos manifiesta sobre las resoluciones que emitirá el inspector de trabajo y nos indica que:

El inspector de trabajo debe de elaborar de la siguiente manera: comenzara con la narración suscita de los hechos, luego determinará las circunstancias del caso y su valoración jurídica, y, por último, terminara con la resolución que se concertara a conceder o negar el visto bueno.⁴⁴

⁴³ Acosta Cerón, Ramiro, *Derecho Constitucional Laboral* (Quito: Computext-OFFSET, 2009), 82.

⁴⁴ Juan Sebastián Cevallos Loayza, "Utilidad del Visto Bueno en el Derecho Laboral Ecuatoriano: Conveniencia de su Eliminación" (tesis doctoral, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2016), 33.

Esta es una de las atribuciones que tiene el inspector de trabajo según el Código de Trabajo, y en estas resoluciones existe algunos inconvenientes como es que el trabajador no está de acuerdo y puede impugnar, por ende, eso le cuesta más al trabajador que aparte de lo que esta despedido debe de invertir en tiempo y dinero por su profesional que lo remplace, de ser el caso que el trabajador este con el visto bueno su hoja de vida quedara manchada, porque esta resolución se sube al Sistema Único de Trabajo (SUT).

Además, si no se acepta el visto bueno en contra del empleador, el trabajador podrá decidir sobre si se reintegra a su trabajo o toma la liquidación consignada, pero esta consignación en la mayor parte de casos no contiene el valor de una liquidación de un despido intempestivo si uno de un sueldo más la bonificación por los derechos adquiridos.

Pero esto no queda ahí, el artículo 188, inciso octavo⁴⁵ del CT prevé que cuando ocurra la voluntad del empleador de dejar a través de una carta de terminar con su trabajador en ese caso se estaría considerando el despido intempestivo, pues con este texto obsoleto que hace pensar que los empresarios tuvieron mucho que ver con la escritura de esta disposición. Pongamos a pensar, cuando un empleador va a dejar una carta que mencione para dar por terminado la relación laboral con su empleado, y que solo en este caso se debe de considerar un despido intempestivo, realmente es bárbaro y absurdo este mandato en todo su contexto.

El Código de Trabajo ha sido reformado parcialmente como más les conviene a los intereses a los sectores empresariales más poderosos del Ecuador, los representantes de los gobiernos de turno no han hecho nada por los derechos de los trabajadores, al contrario han dejado con supuestas soluciones que han generado más confusiones y problemas de la población económicamente activa y bajo el pretexto de *atraer la inversión extranjera*, se crearon el lema de *flexibilización laboral*, cuando nunca vino nada de inversión y se emitió decretos que no sirven para nada que implica la renuncia de los derechos de los trabajadores.

Para los tratadistas Bayón Chacón y Pérez Botija el despido es un carácter unilateral del empleador que extingue las obligaciones del contrato.

⁴⁵ “Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones”.

Bayón Chacón y Pérez Botija, cuando se refieren al despido, señalan que es un acto de carácter unilateral (del empleador) a través del cual se extingue el contrato de trabajo y le atribuyen un efecto en tres ámbitos: (i) jurídico: (ii) fin de la vigencia del contrato; (iii) social: pérdida del empleo; económico: pérdida de ingresos que sirven de subsistencia para el trabajador y su familia.⁴⁶

El acto unilateral constituye un despido para el trabajador que ha suscrito un contrato laboral que termina con la decisión del empleador de no seguir con el contrato de trabajo, pero hay que tomar en cuenta que también el inspector de trabajo está facultado para resolver las solicitudes de aquellos empleadores que presentan sus cartas de desvinculación hacia uno de los trabajadores.

Considerando el despido intempestivo inmediato de trabajador con todos los derechos adquiridos y la liquidación correspondiente a su decisión de desvincular a su trabajo, pero ahí queda otro gran vacío jurídico por parte del Estado ¿y que paso con la estabilidad laboral?, en este caso es difícil mantener de trabajadores improductivos que también es otra razón por la que algunos empleadores toman la decisión de sacar de la empresa sus trabajadores.

Para el especialista Guillermo Ortega, en su manuscrito, *Estabilidad laboral relativa y derecho a reintegro en la legislación ecuatoriana*, nos indica que el despido intempestivo como figura del inspector de trabajo y su resolución; “Si bien el despido intempestivo no está considerado dentro del artículo 169 de la Ley Laboral como una de las causas que le pondrían fin al contrato de trabajo, se debe tomar en cuenta que el empleador que incurra en conducta semejante estará obligado a indemnizar a la persona despedida por este hecho”.⁴⁷

El papel como inspector de trabajo es que se cumpla la ley y al no tener el respaldo suficiente por parte de la normativa actual es difícil que se pueda cumplir con lo dispone cada cuerpo legal, en la legislación laboral si se encuentra la contemplación del despido intempestivo, pero cuando el trabajo entregue una carta al trabajador en forma de notificación mencionado que desea desvincular del puesto de trabajo de su colaborador, en eso casos como habíamos explicado en el párrafo anterior, los inspectores de trabajo conocen y solicitan al empleador que depositen la liquidación correspondiente de conformidad con lo que establece la normativa.

⁴⁶ Bayón Chacón, Eugenio Gaspar y Pérez Botija, *Manual de Derecho del Trabajo*, 9.^a ed., vol. 1 (Madrid: 1975), 22.

⁴⁷ Guillermo Ortega Caicedo, “Estabilidad laboral relativa y derecho a reintegro en la legislación ecuatoriana”, *Revista Qualitas* 25, n.º 25 (2023): 001-14, doi:10.55867/qual25.01, 5.

Pues, esto son unos de los factores hacen aumentar a que en “el primer trimestre del 2022, según el Instituto Nacional de Estadística y Censos la tasa de desempleo en el área urbana fue del 6,7 %, la de empleo adecuado se ubicó en un 41,2 % y la de subempleo en un 22,3 %, teniendo a su vez a un 39 % de la población ocupada en el sector informal”.⁴⁸ Es momento de que el Estado ecuatoriano se dé cuenta que no solo con más control se pueda solucionar un tema de estabilidad laboral, sino también que los funcionarios están capacitados para resolver conflictos que puedan aumentar la problemática que desde las estadísticas hasta la presente se ha mantenido en el mercado laboral.

Capítulo segundo

Despido intempestivo en la Inspectoría de Trabajo de Pichincha en el año (2022)

La Inspección de Trabajo de Pichincha es una entidad gubernamental encargada de supervisar y regular el cumplimiento de leyes laborales y derechos de los trabajadores, así como los acuerdos que se celebran entre colaboradores y empleadores. El despido intempestivo se refiere a un despido injustificado o irregular por parte del empleador mediante el cual se termina la relación laboral sin justificación o sin seguir el procedimiento legalmente establecido.

Sin embargo, existen especificaciones para proteger los derechos de los trabajadores y establecer condiciones en las que se puede llevar a cabo una desvinculación cuando se presenta un caso de despido intempestivo en la inspección de trabajo. Conforme se destacó en el capítulo anterior es importante que se tenga conocimiento los derechos como trabajador, pues en muchos casos estos derechos son vulnerados a los usuarios de esta institución gubernamental, de ahí que en las siguientes líneas se analizará dicha problemática mediante la realidad que se presenta en la Inspectoría de Trabajo de Pichincha durante el año 2022.

⁴⁸ INEC, “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo”, *Ecuador en cifras: I Trimestre Mercado Laboral*, enero-marzo, 2022, 3.

1. Metodología aplicada y muestra de los despidos intempestivos realizados en la Inspectoría de Trabajo de Pichincha

De acuerdo al momento en que se recolectan los datos, la investigación es prospectiva porque se realizarán entrevistas para poder obtener los conocimientos del tema de la investigación, y retrospectiva debido a que se tomarán resoluciones que ya han sido realizadas por la institución relacionada al tema de la investigación, así como también va a ser transversal porque las variables son estudiadas en una sola ocasión.⁴⁹

En cambio, en la modalidad de investigación es bibliográfico-documental porque se utiliza fuentes bibliográficas que nos llevaran al conocimiento mediante una recopilación ordenada y metódica de la información contenida en libros, tesis, folletos, revistas internacionales y artículos científicos relacionadas al tema de investigación.

En cuanto a una de las técnicas aplicadas en la presente investigación la misma consistirá en la entrevista mediante la recolección de datos que realizará el autor de forma personal, aplicando mediante un guion de preguntas a los sujetos establecidos en la Tabla 1 (inspectores de trabajo de Pichincha). Por efectos de la presente investigación que es de tipo cualitativa solo se definirán a los sujetos a entrevistar.

Tabla 1
Sujetos a entrevistar

Institución	Especialista / Cargo	Cantidad
Ministerio del Trabajo	Inspectores de trabajo	20
TOTAL		20

Elaboración propia

⁴⁹ “**1) Método Descriptivo.** - El análisis de caso es un método descriptivo, porque permite observar al investigador a detalle la situación de cada asunto, identificando en los procesos el problema y las características que afectan, además de percibir y evidenciar cual serían las causas y efectos sobre cada una de las formas de actuar dentro del contexto y apoyada en el conocimiento científico. **2) Método Discursivo.** - En la presente investigación se va a utilizar el método discursivo para aplicar en la técnica de investigación tipo documental que permita captar la información directa. **3) Método Intuitivo.** - Este método se aplica en la formulación del problema, al momento de observar el problema lanzamos una respuesta directa. **4) Método Sistemático.** - Se utilizará el método sistemático para la investigación presente, por la agrupación coherente que estudia las formas en que se ordena la serie de conocimiento para que se pueda interpretar de mejor manera las normas. **5) Método Deductivo.** - Con la ayuda de este método se desarrollará las conclusiones de manera eficaz. Así mismo, se logrará establecer la efectividad de la aplicación de normas jurídicas a casos concretos. **6) Método Histórico.** - A partir de este método se podrá recopilar las fuentes bibliográficas de manera ordenada y cronológica. Es necesario entender el origen de la cooperación judicial en los diferentes bloques de integración”.

De esta forma se aplicará la técnica de entrevista, por la cual el procedimiento a seguir será la recolección de información proporcionada por cada uno de los inspectores de trabajo y con tres resoluciones físicas que nos han proporcionado el cual se omitido nombre por fines investigativos y salvaguardar las identidades de los usuarios del sistema del Ministerio del Trabajo, estas entrevistas emplearán mediante un guion de preguntas a los sujetos establecidos en la Tabla 1. Por efectos de la presente investigación que es de tipo cuantitativa solo se definirán a los sujetos a encuestar.

2. Resultados de estudio

Para un enfoque formal y un análisis numérico de la presente tesis, se ha considerado importante aplicar una revisión documental que contribuirá a conocer la situación del Ministerio del Trabajo en cuanto a los despidos intempestivos que conocen los inspectores de manera implícita. Además, se examinará la atribución que podrían ser otorgada a los inspectores de trabajo para que puedan ser competentes y resolver despidos intempestivos, de esta forma puedan tener atribuciones con el respaldo del código de trabajo.

El análisis y estudio se lo realizó en el Ministerio de Trabajo de la ciudad de Quito DM, con 20 entrevistas a los inspectores de trabajo, 3 casos concretos estas son denuncias de trabajadores por despidos intempestivos y cada una contiene las resoluciones de los inspectores de trabajo resolvieron por concepto de despido intempestivo, estos casos conocieron en la inspectoría de trabajo de Pichincha.

Las muestras y resultados a través de las entrevistas que nos arrojan las formas ascendientes y descendientes con las que se está actuando los inspectores de trabajo por sus propios relatos se realizó ayuda de una guía de preguntas que se transformaran en unos cuadros de variables independientes, dependientes, que presentamos a continuación:

2.1. Variables

La investigación que se está desarrollando que es de carácter científico social, las variables tanto independientes como dependientes son elementos claves que se utilizan para medir, cuantificar y analizar conceptos que están siendo estudiados. Las variables permiten establecer relaciones y patrones en los datos recolectados a través de sus

muestras, lo que esto ayuda a obtener conclusiones significativas y respuestas a las preguntas de investigación.

En este caso, es sobre *la falta de atribución expresa de los inspectores de trabajo con relación a los despidos intempestivos*, pues en esta parte de este estudio aplicamos la variable independiente sobre la falta de *atribución expresa* de los inspectores de trabajo para resolver despidos intempestivos, por lo que, la variable dependiente sería la afectación que causa en los trabajadores despedidos esta falta de atribución de los inspectores de trabajo para resolver este tipo de conflictos, toda vez que en ocasiones las autoridades lo conocen implícitamente y en otras no dan paso por falta de competencia expresa.

Una vez que hemos podido identificar las variables de cada uno del problema a resolver en la investigación, hemos de tomar la operacionalización de ambas variables para determinar y definir las de manera concreta y medible. Entonces, ¿cómo se realiza esta medición? Pues esta se lo realiza a través de términos tangibles y observables, dicho esto de otra manera, en nuestro caso tenemos *la falta de atribución de los inspectores de trabajo* pues se utilizará en la escala del 1 al 10 *las atribuciones* que ya tiene el inspector de trabajo de la ley laboral.

Este diseño nos sirve para recolectar los datos sobre las variables, es decir, se debe diseñar instrumentos de medición adecuados. Estos podrían ser; cuestionarios, encuestas, entrevistas, una vez que las preguntas y los elementos de los instrumentos estén relacionados con las variables y su operación, pues esto sobre todo contengan el aval de un profesional, el cual, en la presente investigación al ser de tipo magistral se cuenta con la aprobación del mismo investigador.

Por lo tanto, en la recolección se lleva las pruebas utilizando los instrumentos antes mencionados, el análisis de datos una vez que se haya recopilado los mismos se deberá de utilizar las técnicas de estadísticas y métodos de análisis cualitativo para examinar las relaciones entre las variables, pues esto ayudará a determinar si hay correlaciones y diferencias significativas entre los intereses, el cual se podrá determinar en las conclusiones que el investigador pueda plasmar una que haya obtenido los resultados de los análisis y con sus respaldos de los datos obtenidos a través de los gráficos y tablas detallados realizar el análisis.

2.1.1. Variable independiente

En la investigación en curso se ha tomado como variable independiente porque se puede realizar la medición que le permite de manera objetiva observar los diferentes aspectos de un problema. Al asignar valores numéricos a esta variable, se puede realizar un análisis cuantitativo que ayude a comprender mejor la relación entre los diferentes elementos estudiados.

En este proceso del desarrollo de la variable independiente también el investigador puede controlar la otra variable pudiendo establecer los nexos causales, es por esta razón que las variables independientes son cruciales para establecer relaciones de causa y efecto.

Tabla 2
Variable independiente

Variable Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	
Los despidos Intempestivos que conoce el inspector de trabajo en Ministerio del Trabajo	✓ Atribuciones que tiene el inspector de trabajo.	Conocimiento sobre las atribuciones que tiene el inspector de trabajo para resolver los despidos intempestivos.	1-2	Entrevista
	✓ Cuantos casos sobre despido intempestivo conoce cada inspector de trabajo al mes.	Estudio sobre los despidos intempestivos que conoce los inspectores de trabajo.	3-4	Entrevista
	✓ Son suficientes las atribuciones que el artículo 545 del Código de Trabajo da a los inspectores de trabajo.	Aplicación de la legislación ecuatoriana que protege a los trabajadores despedidos intempestivamente.	5-6	Entrevista
	✓ En que afecta la falta de atribuciones expresas de los inspectores de trabajo en los despidos intempestivos de los trabajadores.	Estudio de las atribuciones que tiene el inspector de trabajo para resolver despidos intempestivos.	7-8	Entrevista
		Vinculación sobre la atribución que deberían tener los inspectores de trabajo para resolver despidos intempestivos.	9-10	Entrevista

Elaboración propia

2.1.2. Variable dependiente

La variable dependiente es fundamental en la investigación dentro de su contexto porque se va a analizar cuadros estadísticos y es esencial en los estudios científicos sociales, esta variable es aquella que se ve afectada por otros factores que cambia su respuesta como lo realiza la variable independiente que analiza los factores del estudio.

Dicho en otras palabras, la variable dependiente es la que está tratando de medir, observar las evaluaciones que se han hecho con las variables independientes a través del estudio. La variable dependiente sería el efecto que causa la falta de atribución expresa de los inspectores de trabajo para conocer el despido intempestivo, esperando que cambie o les entreguen a los inspectores la atribución suficiente para que puedan resolver despidos intempestivos.

En resumen, la variable dependiente es crucial para comprender cómo los diferentes factores o condiciones surgen en un resultado particular en un estudio o experimento y su análisis proporciona información valiosa para tomar decisiones informadas y extraer conclusiones basadas en datos.

Tabla 3
Variable dependiente

Variable Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	
Atribuciones de los inspectores de trabajo	✓ Tipos de atribuciones que tiene el inspector de trabajo.	Conocimientos sobre los despidos intempestivos que resuelve el inspector de trabajo.	1-2	Caso 1
	✓ La legislación ecuatoriana y las atribuciones que tienen los inspectores de trabajo.	Aplicación de la legislación ecuatoriana en las atribuciones del inspector de trabajo.	3-4	Caso 2
		Discernimiento sobre las atribuciones que deben de tener los inspectores de trabajo para resolver despidos intempestivos.	5	Caso 3

Elaboración propia

2.3. Análisis de los resultados de las entrevistas realizadas

En el análisis se utilizó la tabulación que es la presentación ordenada y organizada de los relatos de información proporcionada por los inspectores de trabajo, así como también algunos relatos de trabajadores que han formado parte de los despidos que existió a través de la pandemia por el covid 19, estas herramientas se constituyen en información visual y efectiva para mostrar la realidad de lo que se ha venido investigando, también nos ayudara a realizar comparaciones y la relaciones que existe entre las variables de una manera clara y concisa.

2.3.1. Casos de despidos intempestivos resueltos en el Ministerio del Trabajo, en la inspectoría de trabajo de la ciudad de Pichincha

Por razones investigativas se omiten los nombres de los comparecientes y los datos personales de los mismos a fin de precautelar la integridad de dichas partes.

Caso 1

Se celebra en la ciudad de Quito, un contrato de trabajo indefinido, para el cargo de recepcionista en un Hostal de la ciudad, en el año 2015, luego de haber transcurrido 6 años de la prestación de sus servicios legales y lícitos en el cargo que ocupaba la parte actora, propone la denuncia en el Ministerio del Trabajo en el año 2021, mencionado que fue despedida injustificadamente.

Desde que el inicio de sus actividades el trabajador nunca fue afiliado y tampoco recibió un el beneficio de los décimos remuneraciones, vacaciones, etc. en los fundamentos del presente caso podemos mencionar que la denuncia la presenta con el fundamento de que el contrato que suscribió fue con el dueño del hostel, quien había acababa de fallecer era el hijo quien se estaba poniendo al frente como responsable y que tomaba la decisión de desvincular a esta trabajadora.

Análisis

La inspectoría de Pichincha a través de un sorteo pone en conocimiento al inspector de trabajo que se encuentra de turno, el mismo emite la boleta única asignando día y hora para la audiencia única que se lleva a cabo en la inspectoría de Pichincha y para que surta efecto una vez emitido la boleta en el término de 48 horas debe ser notificado el empleador y a su vez pueda defenderse y seguir el debido proceso que es justificar los pagos al día del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) así como también pueda justificar que se encuentra al día en los pagos de sueldos, en este caso una vez emitida la boleta se notifica a las parte actora y se le entregó la boleta para que esta misma pueda entregar a su ex empleador.

Como se había fijado ya el día y hora para la audiencia comparecen ambas partes, trabajadora y empleador, sin embargo, del proceso se puede verificar que no existe ningún escrito, ni tampoco ninguna prueba presentada a favor del empleador, pero, más allá de esta actuación procesal administrativa. En la parte resolutive el inspector de trabajo a través de su actuación procede al archivo de la denuncia dejando abierto la posibilidad de que la parte actora pueda demandar en el futuro en la vía judicial a través de la jurisdicción laboral, argumentando que al existir contrato de trabajo existe controversia y eso termina en el conocimiento de las autoridades judiciales.

Caso 2

Con fecha 23 de abril 2020 recibió la trabajadora un mensaje de WhatsApp en el cual manifestaba el empleador que finalizaba unilateralmente la relación laboral y hasta el 17 de junio de 2020 no recibía la liquidación correspondiente, sin obtener ninguna comunicación de parte de la empresa, el argumento que uso la empresa para desvincular de la empresa a la trabajadora fue la d acogerse en el artículo 169, numeral 6 de Código de Trabajo.

Análisis

En la fecha que se presentó la denuncia hasta después de un año no pudo conseguir la liquidación que le correspondía por un monto de \$4800 dólares, además la empresa y muchas de las empresa privadas adoptaron esta oportunidad que contenía el vacío legal para desvincular a las personas que mantenía su relación laboral y en este sentido la trabajadora denunciante mencionó que la empresa que le había desvinculada seguía y continuaba con sus labores adecuadas y es más los compañeros de puesto de trabajo de la denunciante estaba afiliados al día.

Para el 30 de junio de 2021, se emite la convocatoria para la audiencia única que se realizaría el 08 de julio de 2021, en el cual, siendo el día y hora señalados para la audiencia y una vez constituida la diligencia puntual la autoridad administrativa pudo constatar que no comparecen las partes y al no recabar los elementos de convicción que tiene para comprobar los hechos en relación a la denuncia la autoridad se abstiene de continuar con la sustanciación del proceso, por lo que, se archiva el expediente.

Caso 3

Se celebra un contrato verbal que prestando los servicios legales y lícitos en el año 2019, el cual desempeñaba como asistente contable, señala la accionante que luego les pasaron a otro cargo el cual consistía en limpieza, por la necesidad del trabajo se aceptó y continuaba trabajando, esta trabajadora no se encontraba afiliada al IESS, pero este contrato se terminó con la relación laboral en el año 2020, la desvinculación la recibió la trabajadora a través de un mensaje de WhatsApp en el que nos mencionaba que se acerque

a trabajar y de ahí la trabajadora se acercó, y luego en la tarde el empleador supo manifestarle que ya se encontraba el remplazo y que ya no venga a laborar.

Análisis

Se presenta la denuncia ante el inspector de trabajo y se le hace conocer a las partes para que puedan pronunciarse en el tiempo indicado por la autoridad administrativa, la parte denunciada se pronuncia al respecto de la denuncia y el inspector de trabajo se pronuncia al respecto justificando que ha revisado los recaudos procesales y archiva la denuncia mencionado que no tiene competencia para conocer las controversias laborales fundamentado en el artículo 573 del Código de Trabajo, por lo que se procede archivar la denuncia.

Análisis de Fondo

En los tres casos podemos observar que existe una similitud de las denuncias de los trabajadores, las partes actoras tienen un solo objetivo que es solicitar a las autoridades administrativas su liquidación por los derechos adquiridos, derechos que son constitucionales e irrenunciables para los trabajadores y cómo podemos observar en cada caso de las denuncias existe el archivo por no tener competencias los inspectores de trabajo para poder revolver las denuncias propuestas por los trabajadores.

Existe una vulneración de los derechos laborales visibles por parte de las autoridades administrativas laborales y esto conlleva a que debe de existir propuestas por parte de la academia para solucionar un problema social que es visible a través de las pruebas que se ha presentado en la presente investigación, tenemos el problema latente, pero en muchas ocasiones no queremos solucionar porque esta mala práctica sigue funcionando afectando a los derechos de los trabajadores.

En este sentido podemos manifestar que es necesario e incluso que se ponga en capacitación a los inspectores de trabajo y en una de las entrevistas realizadas nos supo mencionar un inspector que en algunas de las denuncias no saben cómo actuar, incluso para poder afrontar la resolución sobre despidos intempestivos y poder resolver conforme a derecho y poder emitir resoluciones para beneficio de los trabajadores que eso es lo requerido por los trabajadores despedidos.

2.3.2. Análisis de las entrevistas dirigida a los inspectores de trabajo del Ministerio del Trabajo de la ciudad de Quito

Por razones investigativas ocultaremos los nombres de los inspectores de trabajo que accedieron voluntariamente a dar su relato sobre el conocimiento de despidos intempestivos que conoce el Ministerio del Trabajo a través de la inspección de trabajo que conoce sin tener la atribución legal. De igual manera se ha tomado de los 20 inspectores entrevistados la muestra de 20 pues son quienes brindaron mayor argumentación con relación a la competencia para conocer despidos intempestivos.

Inspector 1

Lo que nos manifiesta el primer inspector de trabajo es que, si conocen despidos intempestivos en el Ministerio del Trabajo, incluso conociendo que no tienen la competencia expresa para poder resolver los mismos, y más bien las razones por la que actúan algunos inspectores que conocen de despido es para evitar que los empleadores les interpongan a sus trabajadores visto bueno. Entonces, en algunos casos los empleadores suelen decir que *ya no quiero que vengas* y obviamente estas situaciones debería de hacerlo por escrito, por lo que, los trabajadores al no tener ninguna constancia de que fue despedido existen esta justificación que se acepte los despidos intempestivos.

Es injustificable que los funcionarios públicos o en este caso el inspector de trabajo diga que está tratando de ayudar a los trabajadores cuando sabe que no tiene competencia y la Constitución del Ecuador es clara en este aspecto con relación a las actuaciones de los funcionarios públicos, pues cuando no existe competencia para resolver como autoridad administrativa o judicial es nulo todo lo actuado en el proceso entonces no solo se está actuando fuera de la ley, sino también se estaría perjudicando a los trabajadores, imaginemos que se solicite que se de nulidad sobre los casos actuados por el inspector sin tener competencia en los despidos, se estaría perjudicando enormemente a los trabajadores y vulnerando la seguridad jurídica en el país.

Inspector 2

En esta entrevista lo más importante para el funcionario aparte de que los inspectores de trabajo conocen y resuelven despidos intempestivos sin una normativa

expresa, es que se aplica el artículo 188 numeral octavo del Código laboral,⁵⁰ el cual nos indica que cuando deje el empleador una carta constando la voluntad de dar por terminada la relación laboral con su trabajador ahí la autoridad procederá a hacer que cancele los haberes laborales en el término de 30 días.

En la grabación que sirvió para poder realizar las entrevistas se le había preguntado al inspector de trabajo entrevistado ¿cuántos eran los casos de este tipo que se presentaban? A lo que nos supo manifestar que, de 100 casos de denuncias al mes, se entregaban con la carta de desvinculación de los trabajadores, por lo que, el inspector que conoce este tipo de despidos intempestivos lo resuelve solo notificando al empleador a fin que consigné los haberes laborales de sus trabajadores.

Inspector 3

En esta entrevista es importante rescatar lo que nos menciona el inspector de trabajo, pues aquí señala que ellos no estarían capacitados para resolver despidos intempestivos, porque es importante que exista una capacitación adecuada para incluso puedan valorar el medio probatorio presentado por las partes, además de que la decisión administrativa no se considere un mero informe.

Esto porque en algunos casos los jueces laborales toman la decisión del inspector de trabajo como un mero informe y no como un medio prueba que aporta al proceso judicial que se pueda hacer valor como prueba en que se valorará la intención de las partes de poder resolver, así como tampoco esa decisión debería de tener la fuerza de sentencia y no de un carácter administrativo, incluso los inspectores de trabajo no podrían comparecer a juicio como testigos, porque ellos no son testigos sino más bien autoridad administrativa.

⁵⁰ “Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo. - El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones”.

Inspector 4

En esta entrevista también nos manifiestan que conocen despidos intempestivos, pero los inspectores de trabajo saben que no tienen la facultad para resolver y siguen conociendo estos despidos, por el solo hecho que los usuarios presentan despidos intempestivos, de estos casos controversiales el inspector de trabajo supo plantear un ejemplo, que los casos más complejos que ha conocido es despidos ineficaces, que son difícil por el tiempo que tiene la parte actora para presentar y que la autoridad pueda resolver.

En el comentario del inspector de trabajo entrevistado nos manifestaba que existe una diferencia en la competencia de poder tramitar y resolver la denuncias de despidos intempestivos, pues los inspectores de trabajo no pueden resolver las controversias laborales, pero si tramitar las denuncias por despidos intempestivos, pero aquí existe una confusión por parte del inspector de trabajo, porque toda denuncia es controversial de lo contrario sería un acuerdo de las partes y no sería necesaria interponer denuncia.

Inspector 5

Para el inspector de trabajo entrevistado lo más importante que tiene el Ministerio de Trabajo es la capacidad de poder mediar y como bien lo ponía de ejemplo para poder hacer un cálculo sobre la supuesta liquidación se hace en base al tiempo trabajo, remuneración y en base estas características se hacen el cálculo sobre los derechos adquiridos el cual esto derechos no son irrenunciables, pero no se le paga el valor proporcional por concepto de despido que establece la ley. Por lo que, en razón de todo esto se manda a cancelar en tiempo adecuado.

En esta explicación también cabe recalcar que el empleador puede aceptar estos valores antes explicados, de ser el caso que no acepte el empleador se vuelve controversial y tendría que el trabajador realizar la vía judicial, esto es interponer demanda laboral ante el juez de lo laboral y presentar pruebas para poder obtener resultados favorables para el empleador, considerando que necesita más presupuesto para la representación profesional judicial del empleado.

Inspector 6

Para el inspector de trabajo entrevistado nos mencionaba que es importante tener en cuenta las atribuciones que tiene la constitución y ley para poder resolver estos inconvenientes laborales y para esto nos había mencionado el artículo 545 del código de trabajo,⁵¹ también el artículo 226 de la Constitución de la República⁵² en este sentido nos manifiesta que no conocen porque no son competentes para conocer despidos intempestivos, sin embargo cuando se presentan en la denuncias, en razón a la normativa competente derivan a los jueces laborales para que puedan resolver.

Entonces, lo que hace el Ministerio de Trabajo es ser un filtro para que no ingrese mucho tramite a las unidades judiciales laborales y de esta forma no pueda tener tanta congestión procesal, la propuesta que mantiene el inspector de trabajo, es que justamente se tenga a los inspectores de trabajo para que se pueda transigir y no poder llegar a la vía judicial y que esta vía este descongestionada para realmente los trabajadores que la necesitan.

Inspector 7

Para el inspector de trabajo nos dice que sería de gran aporte para el Estado, ya que todo trabajador acude al Ministerio del Trabajo para obtener su liquidación, y esta podría ser una opción muy buena para que el trabajador no tenga que esperar entre un año, y un año y medio para recibir su liquidación laboral cuando en la inspectoría de

⁵¹ “Art. 545.- Atribuciones de los inspectores del trabajo. - Son atribuciones de los inspectores del trabajo: 1. Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establecen el Capítulo “De la Prevención de los Riesgos” y los reglamentos respectivos; 2. Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores; 3. Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542 de este Código; 4. Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos; 5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código; 6. Intervenir en las comisiones de control; 7. Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código; 8. En los casos de acoso laboral, podrá disponer se efectúen las disculpas públicas de quien cometió la conducta; y, 9. Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado”.

⁵² “Art. 226.- Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerá solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”.

trabajo es mucho más rápido lo ve como una situación pertinente incluso en el tema de ahorro procesal, se descongestionaría la carga procesal que maneja la judicatura en materia laboral.

Tomando en consideración que estamos conociendo unas 300 causas al día con un aproximado de 35 inspectores en la ciudad de Quito entonces aquí es complicado para poder considerar la valoración de pruebas aportadas por el trabajador denunciante. Por lo que, la inspectoría de trabajo ya se consideraría una mini judicatura y pasaría los tramites de la vía judicial ahí. Recordando que el inspector de trabajo no solo conoce despidos intempestivos sino también otras atribuciones que si le ha facultado la norma.

Inspector 8

El inspector de trabajo entrevistado nos explica las diferencias que se deben considerar entre el visto bueno y un despido intempestivo, por estas razones no se podría justificar o decir que el visto bueno sea considerado un despido intempestivo, porque el visto bueno es una formalidad legal de desvincular a un trabajador por el incumplimiento o el cometimiento de una falta, en cambio el despido intempestivo es la desvinculación del trabajador sin razón o justificación que sepa demostrar el empleador.

Entonces cuando los inspectores de trabajo conocen los vistos buenos deben de emitir una resolución motivada y apegada en derecho, puestos esta petición de vistos buenos causan afectos una vez que haya conocido las autoridades administrativas competentes o no causan efectos porque está inmersa en las dos partes al ser o no aceptada, entonces, más que un mero informe el visto bueno una conclusión legal que es muy diferente al despido intempestivo.

Inspector 9

Para el inspector de trabajo entrevistado es relevante que se seccione para que exista uniformidad en la inspectoría de trabajo es decir todos los inspectores de trabajo contengan un solo cargo, dicho de otra manera, el inspector de trabajo tendría que ser Servidor Publico 7 porque este tipo de profesional es un servidor que tiene experiencia y sabe como resolver situaciones laborales a diferencias de un Servidor Publico 1 que dificilmente va poder resolver conflictos laborales.

En otras palabras, es difícil poder no darnos cuenta de la situación que esta ocurriendo internamente en el MDT, porque como usuarios no conocemos que supuesto profesional va resolver nuestro conflicto laboral, pero por otra parte aceptamos y confiamos que quien esta resolviendo tiene la capacidad para ayudar a los trabajadores incluso en algunos casos específicos como el acoso laboral es muy difícil de demostrar y estos casos se presentan en la inspectoría de trabajo.

Inspector 10

Al inspector de trabajo entrevistado le es preocupante que no exista en la ley la atribución para ellos puedan resolver despidos intempestivos y es más preocupante que la inspectoría se siga recibiendo denuncias por despidos de tipo de casos, él incluso piensa que es necesaria que en la reforma se elimine que el inspector de trabajo resuelva denuncias de despidos y se actúe conforme dice la ley, dicho de otra forma, si no está en la normativa para que conocer.

Desde el punto de vista del inspector estaría actuando dentro del ámbito legal y eso no estaría mal, pero para que ¿serviría la inspectoría de trabajo? Solo para visitar que ¿todas las normas se cumplan en el trabajo? Para que solo emitan sanciones a los empleadores de USD \$200 y que los mismo en algunas ocasiones ni siquiera cumplen este pago.

Inspector 11

Con respecto el inspector de trabajo entrevistado nos manifiesta que es necesario que previo a una reforma se debe primero analizar las remuneraciones que perciben los inspectores de trabajo, porque existe inspectores que ganan USD \$700 y otros que ganan USD \$2.500 entonces a mayor trabajo mayor remuneracion tal como estable los principios constitucionales.

Desde el punto de vista del inspector es que mientras más gane mejor será su sacrificio para que le pongan más carga laboral de la que ya podrían tener, pues eso implicaría que tengan una atribución contemplada por la Ley Laboral, pero esto no es malo ya que primero se debe de sectorizar y porque no establecer un rango uniforme de remuneración para los inspectores de trabajo.

Inspector 12

En relación con lo que manifiesta el inspector de trabajo entrevistado adicional de los despidos intempestivos existe otras figuras que tampoco se figuran como despidos intempestivos que tampoco están la ley y obviamente se convierte en un problema desde el inicio de la demanda y esto es cuando le despiden al trabajador sin un documento que sustente la salida del trabajador, por lo que, en muchos casos los trabajadores son desvinculados sin sustentos que dé al inspector de trabajo un antecedente de investigación.

Es por ello que el inspector como autoridad de trabajo debe de tener no solo la atribución si no la potestad de investigar todos los conflictos en materia laboral de aquí dependerá que el Estado pueda proveer los recursos necesarios para garantizar los derechos de los trabajadores y que se les pueda dar también los recursos para que los inspectores de trabajo puedan trabajar adecuadamente.

Inspector 13

Con la finalidad de lo que dice el inspector de trabajo entrevistado en necesario que no solo se haga una reforma al artículo 545, sino también el artículo 568 del Código Trabajo que habla sobre los jueces que ejercen jurisdicción provincial y la competencia privada que tienen para resolver los conflictos laborales individuales privados, pero esto también debe de ir encaminado también a considerar un cambio en artículo 575 del mismo cuerpo legal el cual habla sobre la propuesta de una demanda laboral.

En la propuesta que menciona el inspector de trabajo tiene toda la razón porque estos artículos son adjetivos a la propuesta inicial, pero es importante tener en cuenta que estos artículos sería un complemento porque lo manifestado en ellos también haría que exista una concordancia con la reforma propuesta, es decir serviría para que los inspectores de trabajo también resuelvan despidos intempestivos individuales.

Inspector 14

En consecuencia, sobre lo que menciona el inspector entrevistado nos explica sobre las controversias que existe cuando un empleador y trabajador no están de acuerdo en la liquidación, pero tampoco están de acuerdo en la forma de desvinculación del

trabajador, entonces esta situación se torna difícil para el inspector de trabajo, porque no tiene los antecedentes de pruebas y documentos que le permitan arreglar y peor con otros artículos del mismo Código de Trabajo que no le dan atribución para solucionar controversias.

Por lo que, al no tener atribución por parte de los inspectores para poder resolver las controversias es difícil que realmente poder evitar que la mayor parte de las causas se archiven y que los trabajadores tengan que seguir el proceso en vía jurisdiccional que eso obviamente implicará más gastos.

Inspector 15

Para el inspector de trabajo entrevistado nos mencionaba que es importante que se tomen en cuenta previo a una reforma que son las partes las que deben de aportar las pruebas y no el inspector el que debe de investigar, todo esto porque ellos ya tienen otras cargas de trabajo, sin embargo, se le haría más fácil que las partes presenten las pruebas y poder resolver de una forma más rápida.

De este modo los inspectores de trabajo desean que se hagan reformas legales con el mínimo esfuerzo incluso para que puedan tener más atribuciones, pero esto se podría tomar como una oportunidad de crear una subinspectoría que se encargaría de realizar las visitas que tanto tiempo lo con lleva a los inspectores en resolver los conflictos laborales entre trabajadores y empleadores.

Inspector 16

Con el fin de comprender lo que nos menciona el inspector de trabajo entrevistado nos manifestó que en el Ministerio del Trabajo presentan la denuncia por despido intempestivo, mas todos los inspectores están conscientes de que no tienen la atribución para resolver, y da mucho mas pesar cuando se presentan denuncias por despido intempestivo de mujeres embarazadas.

Que obviamente por la premura y característica que tiene este tipo de denuncias se vuelven incluso complicadas de poder resolver los inspectores de trabajo ya que en la mayor parte de casos la denunciante no aporta nada de pruebas por lo que se complica para el inspector de trabajo poder resolver, entonces la mayor parte de estos casos se

resuelven por acuerdo de las partes es decir se negocian los derechos de los trabajadores, pero no por reconocer el despido intempestivo.

Inspector 17

Como nos explica el inspector entrevistado nos dice que no solo ocurre con las denuncias propuestas en el Ministerio del Trabajo y la falta de atribución de los inspectores, si no también existe un problema en la mediación que propone la institución para poder resolver los conflictos laborales, que quiere decir esto, del centro de mediación que tiene el MDT.

Existe muchas causas son archivadas por despido intempestivo y es mas ni siquiera llegan a comparecer la parte denunciada y esto notificadas que fueron para la audiencia de mediación y esto ocurre porque no hay sanciones complementarias para los empleadores mas que el mandato constituyente 8 que contempla una multa que en muchos casos para los empleadores no significa nada.

Inspector 18

Para el inspector del trabajo entrevistado dentro su análisis y experiencia nos menciona que lo mas complicado es cuando los empleadores aprovechan el termino de los contratos indefinidos en el término de prueba que son los 90 días, pues en este periodo un día antes de que se termine el periodo de prueba el empleador aprovecha para desvincular a ese trabajador.

Pues no existe un verdadero control por parte de la inspectoría de trabajo, ya que incluso se controlaría este tipo de manejos en la mayor parte de trabajos, recordando que todo contrato celebrado se utiliza el principio de buena fe, pero en el Ecuador aún no existe el control suficiente para poder erradicar esta mala practica y que realmente haya sanciones que dejen marcado un precedente.

Inspector 19

En la entrevista realizada al inspector de trabajo nos explica que los conflictos entre empleadores y trabajadores es dificil de radicar porque no tienen la experiencia y tampoco los instrumentos es decir el Ministerio del Trabajo muy poco realiza

capacitaciones a los inspectores de trabajo sobre conflictos laborales y mucho menos sobre los derechos de los trabajadores que son irrenunciables, entonces desde la entrevista mismo nos dicen que ellos solicitan al MDT que les capaciten, pero no existe la predisposición de la institución pública.

Existe algunas empresas, industrias y fabricas que tienen la modalidad de contratación suspicaz incluso por motivos de investigación hemos omitido los nombres de las empresas que los inspectores de trabajo conocen y saben que manejan contratos de trabajo eventuales donde hacen que un trabajador este con un contrato eventual es decir no mayor a 180 días continuos, con el incremento de 35% del valor hora del salario básico unificado.

Inspector 20

Con el fin de poder darnos respuestas el inspector de trabajo entrevistado nos aclara que se usa mal la terminología y que debemos diferenciar entre los valores por derechos adquiridos y otra cosa es el valor del despido, cuando se presenta a mediación una y exclusivamente se habla solo de valores sobre derechos adquiridos y nunca sobre valores de despidos porque ellos no conocen y saben como reconocer un despido intempestivo.

Adicional, como no pueden valorar si ocurrió un despido intempestivo lo que hacen es calcular una bonificación como despido, pero no es el valor correspondiente a la liquidación, pues de esta manera se trata de subsumir a los trabajadores en una aceptación de su liquidación como el resultado de una buena operación que no termina el ex trabajador despedido que aceptar por no tener los recursos para defenderse.

3. Propuesta para el conocimiento del despido intempestivo de la inspectoría de trabajo

De cada una de las entrevistas se ha podido extraer lo mejor de la investigación porque ha llegado a aportar un sinnúmero de consecuencias que nos servirá para poder desarrollar esta propuesta que tiene como fin la reforma al Código de Trabajo que tanta falta le hace por los vacíos legales y actuaciones de los inspectores de trabajo que a su vez la falta de atribución para resolver el despido intempestivo hace en esta normativa se siga vulnerado los derechos los trabajadores.

Algunos inspectores de trabajo en la entrevista nos han mencionado que es necesario la capacitación profesional de los inspectores de trabajo para poder proceder con la reforma a la Ley antes dicha. Así como también revisar los cargos de los funcionarios dado que existe algunos servidores que se encuentran como inspectores de trabajo sin la experiencia requerida es decir existe inspectores con cargo de Servidor Público (SP1) como también (SP7), el cual existe una gran diferencia entre ambos profesionales.

Si esta falta de revisión termina con una descompensa laboral que existe en la propia institución pública, que podemos esperar de las empresas privadas en cuanto a las regulaciones y formas de organización, la falta de la misma y la escasez de preparación por parte de la mayoría de funcionarios públicos que laboral aquí es caótica, pues esto hace parte para que la ciudadanía no confié en las instituciones del Estado -Ministerio del Trabajo-. En un estudio realizado por el INEC hace una evaluación del índice de percepción de la calidad del servicio público que en general es a la baja.

la calificación promedio que la ciudadanía otorgó al servicio público en general se ubicó en 7,0 para el área urbana y 6,9 para el área rural. En el año 2020, la relación entre la calificación otorgada en el área urbana y rural se invierte. El índice de percepción de calidad de los servicios públicos en general en el área rural es mayor que en el área urbana (6,3 y 6,0 puntos, respectivamente) calificación promedio que les otorga la población en términos de confianza, tomando en cuenta una escala del 0 al 10, donde 0 significa “Ninguna Confianza” y 10 “Total Confianza”. Se considera la población de 16 años o más.⁵³

Con estas estadísticas no podemos decir que el Ministerio del Trabajo este bien y mucho más si hemos palpado en carne propia con usuarios o como profesionales del

⁵³ Instituto Nacional de Estadística y Censos, *Boletín Técnico de Resultados de la Encuesta Nacional Multipropósito de Hogares* (Seguimiento al Plan Nacional de Desarrollo, 2020), marzo de 2021, 21.

Derecho. Es por eso, que traemos esta propuesta idónea que vaya regulando al menos una parte del trabajo global que realiza el (MDT), pues la propuesta va encaminada a dar pasos pequeños a mediano plazos y largo plazo resultados más eficaces. Este es el fin de poder llegar a obtener una inspección resolutoria de conflictos, puesto que, el inicio esta iniciativa hace que esta institución que ha sido abandonada avance en cosas al menos que son elementales para la ciudadanía que sería resolver despidos intempestivos, dar servicios de calidad, tal como lo contempla la Constitución de la República del Ecuador.

En este sentido y como se ha mencionado en las primeras líneas de esta investigación y como hemos demostrado en el desarrollo de la misma, no existe confianza por parte de los trabajadores respecto a seguir el trámite por despido intempestivo en una institución que no da protección a sus derechos ya que la estructura organizacional de esta aún no está clara legalmente, sin embargo, para ya entrar en materia de lo que nos concierne.

La propuesta va enfocada en que se pueda dar una solución a los inspectores de trabajo y a su vez tengan la atribución y competencia de resolver despidos intempestivos de esta forma resolverán conflictos laborales, tomando en consideración que las controversias laborales son desde cuando se rompe la relación empleador -empleado e inician la denuncia de los trabajadores, entonces, los usuarios que acuden al Ministerio de Trabajo a pedir ayuda para las diferentes necesidades de los trabajadores y empleadores se encuentran con una institución desorganizada que no ayuda.

Se puede realizar una reforma al Código de Trabajo, para que los inspectores de trabajo como funcionarios públicos puedan resolver despidos intempestivos, pero como hemos plasmado en las entrevistas realizadas que incluso los mismos inspectores están de acuerdo en que se haga una reforma al artículo 545. Pero esta reforma debe de ir encaminada en cómo realizar esta propuesta y lo más idóneo es que se realice con cambios estructurales de forma y fondo pues estos adelantos deben de ser significados en el manejo del proceso de información laboral y alcances legales idóneos.

Por otra parte, también se había manifestado dentro de las entrevistas que se debe de considerar una propuesta de reforma, pero también a la revisión de los sueldos y remuneración que perciben los inspectores de trabajo. Porque es importante también analizar que al darse una reforma legal se aumentaría la carga laboral, por lo que, se debe de ajustar a los funcionarios previo a una revisión de cargos ya que este último sería el primer paso para organizar según el cargo y cuáles serían los inspectores de trabajo que estén aptos para resolver despidos intempestivos.

Entonces, la falta de atribución de los inspectores de trabajo para resolver despidos intempestivos que hemos planteado como proyecto de investigación es porque existe razones suficientes para entrar a investigar, el cual hemos venido explicando en cada uno de los acápite del desarrollo de esta tesis. La inspectoría de trabajo, el cual, su principal deber es velar por los derechos de los trabajadores de una forma benévola no se está comprimiendo.

Por lo que, es necesario que no volvamos a ver lo que ocurrió con despidos intempestivos en el año 2021 haciendo notar que hubo una evidente la falta de preparación y organización por parte de los inspectores de trabajo el cual no pudieron frenar una cadena de despidos con aprovechamiento de la ley y empleadores se permitió que exista vulneración de derechos laborales de los trabajadores.

Entonces, se debe analizar cuáles son los conceptos que contiene nuestra normativa actual para poder aplicar más atribuciones que deberían tener los inspectores de trabajo, ya que, si planteamos el artículo 545 del Código de Trabajo, el cual nos habla sobre las atribuciones que ya tiene el inspector de trabajo vamos encontrar que de los nueve numerales ninguno menciona que el inspector tiene atribuciones para conocer y resolver despidos intempestivos afectando directamente a los trabajadores, pues esto implica que después de ser despidos deben de seguir procesos más largos en vía judicial.

No se puede continuar actuando como lo hacen los inspectores de trabajo en el MDT, dicho en otras palabras, lo que se han venido inventando algunos inspectores el cual escuchamos en sus entrevistas; *es una bonificación lo que se le da al trabajador por su despedido, si sabemos que no tenemos atribución, pero igual se resuelve*, pues estas actuaciones nos hacen ver que no existe una capacitación el departamento de inspectoría del trabajo y les hace falta de manera urgente que les capaciten.

En un despido intempestivo más bien algunos inspectores de trabajo se confunden con solicitudes que se pueden plantear en contra del trabajador para desvincularle, dado que el principal objetivo del despido es sacarle al trabajador de la empresa y como el trabajador no contiene pruebas para poder defenderse se crea en la inspectoría de trabajo la figura de despido intempestivo el cual es errónea.

Porque los inspectores de trabajo no tienen la atribución para resolver tomando más difícil la situación de los trabajadores cuando son despidos injustificadamente. Recordemos que el despido intempestivo tiene como objeto que el trabajador salga de la empresa de cualquier forma y que si hay que cancelar liquidación se hará a través del inspector. Pero en la mayor parte de los casos que ha conocido la inspectoría de trabajo

no se ha resuelto y ha pasado más de 30 días que no ha cumplido el empleador con resoluciones inconsistentes.

Entonces, es importante que se otorgue al inspector de trabajo la atribución para resolver despidos intempestivos adicional a las que ya tiene, puesto que con esta atribución el inspector también estaría en la capacidad de solicitar, embargar, congelar cuentas para que las decisiones del inspector de trabajo sean cumplidas y no solo quede como un mero informe si no que se puedan hacer cumplir lo resuelto, de lo contrario no sería autoridad y más bien quedaría como un funcionario con cargo de autoridad no competente que es lo que hasta el momento el Código de Trabajo a consolidado sobre los inspectores.

La inspectoría de trabajo debe ser creada conforme a un departamento independiente y autónomo pero que pertenezca al Ministerio del Trabajo con este fin tendría la potestad de tener su propia independencia y regularización, así como los recursos económicos, pero esto a su vez cumpla con ciertas características, es decir pueda resolver despidos intempestivos con atribuciones que otorgue el Código de Trabajo, que adicional como esta propuesta también estaría generando ahorro para el Estado por las costas procesales que le cuesta a la nación dado que cada juicio laboral tiene un costo y de esta forma se estaría economizando.

Es penoso ver cuando un empleado es desvinculado de su puesto de trabajo y adicional tener que pagar un profesional del derecho para que lo represente con la demanda ante un Juez Laboral y este resuelva su despido intempestivo invirtiendo más dinero del que ya no tiene, esto es cruel y degradante y no todos podemos estar a salvo de que en cualquier momento nos puedan desvincular de la empresa donde estemos.

Las reformas legales no son un problema, más bien son una solución para los problemas y vacíos legales ya existentes en las normas vigentes que no están dando soluciones a grupos sociales que realmente necesitan ser resueltas. Dicho de otra manera, toda ley que se hace una reforma será para lo venidero, por lo que, el presente tema es novedoso y estaría solucionando problemas sociales.

Asimismo, estaríamos creado un departamento nuevo con gente capacitada que tenga la atribución de resolver despidos intempestivos con el respaldo del Código de Trabajo con resoluciones que se cumplan en firme y todo esto siendo en instancias administrativas y como es de conocimiento profesional que todas las resoluciones son impugnables y obviamente en Ecuador hasta las sentencias judiciales se pueden impugnar

y luego cuando no se cumplen resolver hasta con mandamiento de ejecución, pero es la oportunidad de dar a los inspectores de trabajo atribución y competencia.

Por lo tanto, dentro de esta propuesta queremos decir que los trabajadores despedidos tendrán solución a sus despidos intempestivos el cual no habrá que invertir económicamente en juicios costosos y largos. Hay que luchar por los derechos de los trabajadores ya que no existe en el Ecuador la protección de las leyes para ellos y peor de las autoridades como el inspector de trabajo, es necesario una revisión profunda a todos los inspectores de trabajo a nivel nacional y como es una reforma legal va encaminada para el cumplimiento de todos.

Como profesionales del Derecho estamos en la obligación de investigar los problemas ocultos que se siguen practicando de una forma errónea en la constante lucha diaria del deber de proteger los derechos de las personas lo que para el inspector de trabajo es una resolución contundente para el juez en un simple informe que algunos casos no sirve ni como prueba porque esto dependerá del juez que le corresponda resolver.

Por ello es momento de generar cambios positivos que aporten a esta sociedad aunque se vean al inicio imposible si no damos el primer paso nos quedarnos sin hacer nada permitiendo que siga existiendo estos errores legales que causaran mas daño del que ya han causado cumplamos con todas las disposiciones que estable la normativa pertinente en razón a que tenemos el derecho a un buen vivir pues este principio constitucionales debería guiar todas las actuaciones de los poderes públicos y particulares.

Capítulo tercero

Los lineamientos para la reforma al Código de Trabajo y la atribución que tienen los inspectores en los despidos intempestivos

Para que exista la propuesta a una reforma al Código de Trabajo se debe analizar los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas y pensar en los cambios que se podría generar ayudando no solo en la economía procesal que podría producir la presente propuesta, sino que además de medir la necesidad de la sociedad y los vacíos legales en materia laboral que tiene la normativa vigente.

Los factores que influyen en la atribución que tienen los inspectores sobre los despidos intempestivos desempeñan un papel clave para asegurar que el Código de Trabajo no funciona y cumple correctamente lo establecido su legislación. En muchos países, los inspectores de trabajo tienen la autoridad para investigar la denuncia y los hechos ocurridos laboralmente, pues estos de esa forma pueden resolver observando un panorama más amplio, caso contrario de lo que ocurre en Ecuador.

Recordando lo que nos manifestaban los mismos inspectores de trabajo que para ellos primero es bueno una capacitación y por este lado lo reconocen, así como la organización también es importante para luego tener la atribución de que puedan resolver despidos intempestivos, sin embargo, quieren tener la oportunidad de este reto de solucionar este tipo de problemas laborales.

Pues en otros países como se ha plasmado en su acápite pertinente de la presente investigación están más avanzados y por ende más capacitados, los conflictos laborales entre trabajadores y empleadores son un problema social y para los gobiernos de turno que han entrado y no han hecho mayores cambios en problemas de fondo. Por consecuencia el Estado debe velar por el cumplimiento de las leyes en materia laboral.

En el contexto de despidos intempestivos son también considerados despidos sin causa válida que también explico en el párrafo oportuno de la presente investigación, los inspectores laborales pueden tener la atribución de resolver conflictos laborales y eso se ha plasmado en las entrevistas realizadas donde podemos identificar las capacidades de los inspectores que tienen, pero tener la atribución del cuerpo legal oportuno, es la oportunidad para que las autoridades tengan esta capacidad de resolver conflictos laborales.

Los despidos injustificados que proponen los trabajadores en la mayor parte son denuncias que terminan en los juzgados laborales y eso también podemos observar a través de los documentos de resoluciones emitidos por los inspectores de trabajo con tres casos de ejemplo del cual nunca se resolvieron y se archivaron las denuncias por la falta de atribución del inspector trabajo. En el Ecuador estos últimos no pueden resolver conflictos laborales con controversias, es decir, cuando las partes no están de acuerdo en llegar a un acuerdo y la legislación laboral tampoco les apara para que puedan resolver, adicional de que el Estado tampoco les aporta con los recursos económicos necesarios.

Esta cartera de Estado ha sido descuidada por varios años y esto afectado a los inspectores de trabajo para que no se puedan capacitar y sigan cometiendo errores, sino que también se considere que la falta de esta revisión hace que las resoluciones no tengan efecto jurídico al no tener la atribución y competencia de conocer despidos intempestivos, pues ellos emiten resoluciones sin tener la atribución legal correspondiente.

El sistema de procesamiento desde la denuncia igual debe cambiar, dado que cuando se interpone la denuncia se asigna al inspector que se da una boleta de citación para días de audiencia, en esta observación se podría establecer un término para que se pueda analizar los medios probatorios presentados en primer lugar por la parte actora y en segundo lugar cuando se de contestación, recordando el debido proceso y el derecho a la defensa, una vez analizados estos factores se debe interpretar los medios de prueba para asignar el día y hora para la audiencia.

También ha ocurrido un despido injustificado se debe analizar la concordancia de los documentos presentados con la argumentación oral que las partes procesales podrían realizar en su momento, a esto hay que agregar que es importante la revisión documental probatoria en la que podría aportar los litigantes para resolver el caso en curso, pues esto implicaría ahorro de tiempo en resolver a más de la investigación que es muy importante que se realice por parte del inspector para el fin de determinar la veracidad de los hechos.

Ya que, en la mayor parte de los casos laborales por despido intempestivo existe una falsedad argumentativa, dicho de otra manera, lo que a veces se presenta por parte del empleador no siempre es cierto, en algunos casos los trabajadores son excluidos de sus puestos de trabajo y no les dejan volver a ingresar a la empresa ni para sacar sus pertenencias, entonces, por estas razones es necesario que el inspector justamente inspeccione el manejo y funcionamiento adecuado de las empresas y sus trabajadores.

Hay que tomar en cuenta dos aspectos importantes muy importante una situación es la medición laboral y otra la de acudir al inspector de trabajo, por un lado en la primera

tenemos la voluntad de las partes de poder solucionar un conflicto que desean llegar a un acuerdo y por otra tenemos la voluntad de una sola parte ya sea del empleador o trabajador y de esta forma vamos poder delimitar a donde direccionar cada caso, ya que con la atribución del inspector de trabajo para resolver despidos intempestivos va existir la opción incluso de poder proponer soluciones de conflictos laborales tanto voluntarios como controversiales.

Hay que descartar la idea que el inspector de trabajo funja el cargo de un mediador, toda autoridad debe de ser imparcial y regirse por principio de igual, no podemos entrar con un papel y luego resolver “problemas con medidas suspicaces”, es importante que el inspector no solo este para negociar derechos laborales que en realidad eso es lo que hacen hasta el momento. Por otra parte, también ocurre que los empleadores no comparecen a dichas audiencias porque no existe el compromiso con la autoridad dado el cargo y es por estas razones que se debe de dar la figura de autoridad a los inspectores no solo para que puedan imponer sanción de “doscientos dólares” de conformidad al mandato constituyente 8.

Por esto, es importante que se propongan medidas y sanciones sancionatorias a los empleadores a fin de que queden precedentes ejemplificados en caso de resoluciones con igualdad a las sentencias ejecutoriadas. Dicho de otra de manera los inspectores de trabajo tendrían la facultad incluso de embargar a fin de que se cumplan las disposiciones como autoridad laboral.

Por lo tanto, con todo lo manifestado en esta parte de la investigación y todo lo que se ha venido plasmando cabe que los inspectores de trabajo tengan esta atribución suficiente para resolver despidos intempestivos de los empleados con una garantía legal con procedimientos adecuados por eso es importante que se haga una reforma al artículo 545 del Código de Trabajo para que los inspectores de trabajo puedan tener la atribución de resolver despidos intempestivos adicional a las responsabilidades específicas que son importantes que se les han conferido la Ley.

1. Factores que motivan la atribución de los inspectores de trabajo para conocer despidos intempestivos

En el año 2021, todos los ecuatorianos habíamos pensado que nos encontrábamos con una estabilidad laboral algo estable, esta teoría cambio con los despidos injustificados masivos que ocurrió por el tema del covid-19 y luego esta situación se volvió insostenible

para el Ministerio del Trabajo, porque la mayoría de los trabajadores acudía a la inspectoría laboral para presentar sus denuncias, el caso es, que los trabajadores buscaban ayuda y protección del Estado ante tal situación y como ente rector y garantista de los derechos laborales, pues esta institución no pudo sostener esta situación. En ese momento todo el sistema laboral colapso y muchos trabajadores fueron vulnerados sus derechos.

La protección de los derechos laborales que mantienen los trabajadores en el lugar de trabajo, incluido el derecho a ser despedidos solo por razones válidas y justificadas. Los inspectores de trabajo se aseguran de que los empleadores no vulneren estos derechos y que los despidos sean legales y fundamentados, pero esto no ocurre en Ecuador, en la experiencia que tengo como abogado laboralista he podido palpar que incluso en otras ciudades grandes como Guayaquil, los inspectores de trabajo se cruzan entre si las resoluciones para justificar las salidas de los trabajadores siendo esto una pésima práctica profesional y ética.

La prevención que debería de existir por parte del inspector de trabajo en el abuso laboral por parte de los empleadores en los despidos intempestivos es otro factor que puede ser utilizado por algunos empleadores como una forma para no reconocer las obligaciones patronales económicas después del despido intempestivo, por lo que, el abuso laboral a través del poder de una *negociación de la liquidación* del empleado es un abuso a los derechos laborales y esto permite o faculta la ley para que las autoridades administrativas (inspector de trabajo) pueda resolver tapando el pretexto del empleador que quiere eliminar a los empleados incómodos.

El desarrollo de la estabilidad laboral que los despidos intempestivos no pueden generar y crean la inestabilidad que ya he venido manifestado es un factor importante que se puede dar a través de una reforma al código de trabajo. En el mercado laboral afecta negativamente a los trabajadores y sus familias. Los inspectores laborales no contribuyen la armonía necesaria para mantener una estabilidad laboral, los inspectores no tienen capacitaciones para garantizar que los despidos sean justificados y no se produzcan de manera arbitraria por parte del empleador, los inspectores trabajan no trabajan para prevenir y terminar este tipo de prácticas abusivas.

En nuestra legislación ecuatoriana no se aplica lo que otros estados hacen en materia laboral, hablando puntual del trabajo los inspectores de trabajo, que investigan cada denuncia a fin de poder determinar si existió una causa justa para desvincular a un trabajador, más allá, en el Ecuador ni siquiera se investiga cuando una trabajador denuncia

alguna explotación laboral porque no está en nómina, es por ello, que es importante que se tome en cuenta una reforma urgente al código de trabajo que contiene vacíos legales.

Esto afecta a los derechos de los trabajadores la investigación de las denuncias cuando los trabajadores se debe de investigar y eso se puede hacer con una denuncia formal bien hecha que mencione todos los antecedentes de lo ocurrido. Pero si tan solo tenemos una denuncia de un formato que donde no se alcanza a explicar nada, como podemos resolver un conflicto, pues esto permite que no avance a erradicar los problemas de fondo que tiene una institución importante para el Estado. Esto ayudaría a garantizar que las alegaciones de despidos intempestivos se aborden adecuadamente.

Es importante este factor porque ahorraríamos también en el ámbito económico al Estado (costas procesales) y para a los trabajadores también serían un ahorro el tener que seguir gastando más dinero en contratación de abogado, pues eso evitaría al momento de entregar la atribución de resolver despidos intempestivos protegiendo los derechos de los trabajadores. Adicional, los inspectores de trabajo tienen la responsabilidad de investigar los despidos intempestivos para asegurarse de que se cumpla la legislación laboral.

El Ministerio del Trabajo es una institución gubernamental encargada de regular y supervisar las relaciones laborales, así como también la de crear políticas públicas para mejorar el empleo en el país. Uno de los principales objetivos es promover y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores, así como fomentar un entorno laboral justo y equitativo la constatación de la lucha de los trabajadores por obtener un trabajo digno y eso debe de estar en proceso evolutivo para que sigan vulnerando los derechos de los trabajadores.

Algunas de las responsabilidades y funciones que cumple el Ministerio del Trabajo son:

1. Elaborar y promulgar normativas laborales y reglamentos para regular las condiciones de trabajo, los contratos laborales y otros aspectos relacionados con el empleo.
2. Supervisar el cumplimiento de las leyes laborales y asegurarse de que los trabajos cumplan con las obligaciones laborales, como el pago de salarios, horas de trabajo y condiciones de seguridad en el trabajo.
3. Mediar en conflictos laborales entre trabajadores y trabajadores, fomentando la conciliación y resolución de disputas a través de mecanismos legales.

4. Promover políticas de empleo y capacitación laboral para mejorar la empleabilidad de los trabajadores y fomentar la generación de empleo en el país.
5. Realizar inspecciones en los lugares de trabajo para verificar el cumplimiento de las normativas laborales y de seguridad.
6. Proporcionar información y orientación a trabajadores y trabajadoras sobre sus derechos y obligaciones laborales.⁵⁴

Como estábamos mencionado en líneas anteriores el Ministerio del Trabajo al ser una institución del Estado es importante que plante cambios en las leyes laborales para que puede existir descongestión en las unidades judiciales de trabajo que los trabajadores no paguen más en situaciones de juicios a parte que fueron despedidos deben de invertir más dinero en profesionales del derecho que en algunos casos los juicios laborales en vía judicial tardan muchos años para obtener resultados desfavorables para los trabajadores.

La institucionalidad del Ministerio del Trabajo se establece a través de la Constitución de la República del Ecuador y de la legislación laboral del país. El Ministerio del Trabajo es la entidad encargada de regular y supervisar las relaciones laborales en Ecuador, pero en la mayor parte de veces esta institución ha dejado en el abandono a los trabajadores ejemplo en la pandemia del covid-19.

2. La normativa que entrega las atribuciones del inspector de trabajo

Constitución de la República: La Constitución del Ecuador establece la importancia de los derechos laborales y la protección de los trabajadores. También reconoce la importancia de la negociación colectiva y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones. El Ministerio del Trabajo opera en el marco de esta Constitución y garantiza el cumplimiento de sus disposiciones laborales.

Ley Orgánica de Servicio Público: Esta ley regula la estructura, organización y funcionamiento de las instituciones gubernamentales, incluido el Ministerio del Trabajo. Define sus competencias y responsabilidades de los funcionarios públicos en este caso de los inspectores de trabajo, así como los procesos de selección de personal y otras cuestiones relacionadas con la administración pública.

⁵⁴ LEXIS FINDER, “Código Del Trabajo”, vol. I (Quito-Pichincha: Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005, 2018), 145.

Código del Trabajo: El Código del Trabajo vigente en especial en su artículo 545 establece las atribuciones de los inspectores de trabajo, además las normas laborales básicas que rigen las relaciones entre trabajadores y trabajadores en el país. El Ministerio del Trabajo es responsable de hacer cumplir estas disposiciones y de resolver disputas laborales.

Sistema de Justicia Laboral: El Ministerio del Trabajo también está involucrado en la administración de la justicia laboral en Ecuador, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, donde se resuelven las disputas laborales. Es fundamental para garantizar el cumplimiento de las leyes laborales, la protección de los derechos de los trabajadores y la promoción de un entorno laboral justo y equitativo. Esta institución desempeña un papel crucial en la regulación y supervisión de las relaciones laborales.

3. Experiencia de derecho comparado sobre la atribución de los inspectores de trabajo para conocer despidos intempestivos

El derecho comparado nos indica las características y cómo funciona otros estados en la organización y funcionamiento de las inspectorías de trabajo cuales son las funciones y atribuciones con las que puedan resolver las denuncias propuestas y los derechos de los trabajadores en la medida que no sea vulnerados.

La Ley 23/2015, de 21 de julio (BOE del 22 de julio), Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, atribuye a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia del cumplimiento de la normativa en el orden social. Esta normativa es muy amplia y comprende, entre otras las relativas a materias laborales, de prevención de riesgos laborales, de Seguridad Social y protección social, colocación, empleo, formación profesional para el empleo y protección por desempleo, economía social, emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el empleo, así como cuantas otras le sean atribuidas. También realiza funciones de asesoramiento, asistencia técnica y en su caso, de conciliación, mediación y arbitraje⁵⁵.

Como pudimos observar en España se emitió una nueva Ley laboral reformatoria en el año 2015, el cual tuvo como finalidad en esta norma regularizar y otorgar funciones a los inspectores de trabajo, empezando a clasificarles por categorías y especialidades es decir, en España existe inspectores de trabajo, subinspectores de trabajo, inspectores de

⁵⁵ Jefatura del Estado de España, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social § (2015), 3.

seguridad ocupacional, inspector de trabajo de controversias, el cual se encuentran definida sus atribuciones de cada uno de estas categorías de inspectores de trabajo que permite que los trabajadores tengan más oportunidades para que se resuelvan los conflictos laborales.

Quisiera enfocar en lo último de esta premisa, España cuenta con inspectores de trabajo de controversia que resuelve todos los conflictos laborales entre los trabajadores y empleadores, en Ecuador se encuentran a todos los inspectores de trabajo mezclados en resolver todos los problemas, porque conflictos laborales no tiene atribución para resolver y los otros conflictos se resuelve en experiencia a otros inspectores que ya tienen trabajo un buen tiempo ejemplo; cuando existe despidos o negociación de trabajadores bajo contratos colectivos.

El Cuerpo de Subinspectores Laborales cuenta con dos Escalas especializadas: la Escala de Empleo y Seguridad Social y la Escala de Seguridad y Salud Laboral. Los Subinspectores pertenecientes a la primera Escala tienen competencias en materia de empleo, Seguridad Social, trabajo de extranjeros, comprobación del cumplimiento de las normas que prohíben la admisión al trabajo de los menores de dieciséis años, y comprobación del cumplimiento de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales.⁵⁶

La organización estructural de las instituciones estatales es importante hace que realmente exista un servicio idóneo a los usuarios que es la ciudadanía quienes quieren que exista una garantía oportuna para que no sean vulnerados en los derechos de los trabajadores hablando de los trabajadores ecuatorianos, sin embargo en España, los inspectores de trabajo tienen escala y son especialistas en materias que tienen competencias en temas como los de seguridad ocupacional, controversias, agencias de desempleo, en este último en Ecuador ni siquiera existe una base de datos de desempleo que pueda guiar a las autoridades para poder erradicar esta problemática.

Si viajamos América Latina podemos observar algunos aspectos y formas de políticas para sus ministerios y dentro de la presente investigación he podido palpar es que existe mucha discontinuidad en materia laboral solo hablando de países latinos, por ejemplo, el que más me llamo la atención argentina, porque existe políticas más activistas que se prefirió darles a los inspectores de trabajo de a través de un decreto que realmente preocuparse en la necesidad de los trabajadores.

⁵⁶ Ibid., 7.

El Decreto 7/2019 en su artículo 23 establece las áreas de acción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social:

- 1.- Entender en la determinación de los objetivos y políticas del área de su competencia.
- 2.- Ejecutar los planes, programas y proyectos del área de su competencia elaborados conforme las directivas que imparta el PODER EJECUTIVO NACIONAL.
- 4.- Velar por el respeto de la igualdad de oportunidades y de trato entre varones, mujeres y diversidades sexuales y de género en el acceso al empleo y en el ámbito laboral.
- 8.- Entender en el tratamiento de los conflictos individuales, plurindividuales y colectivos de trabajo, ejerciendo facultades de prevención, conciliación, mediación y arbitraje, con arreglo a las respectivas normas particulares.
- 19.- Intervenir en la formulación de políticas sociolaborales inclusivas a través de acciones dirigidas a eliminar las desigualdades socioeconómicas que obstaculizan el desarrollo de las capacidades humanas, y las brechas de conocimiento. (...).⁵⁷

Para la cámara de diputados de Argentina es más importante otorgarles competencias a los inspectores de trabajo para que estos puedan controlar la contratación de trabajadores sin ningún tipo de discriminación este último refiriéndose a todos hombres, mujeres, y de cualquier género, puesto esta supervisado por la inspectoría de trabajo que se ha plasmado en la cita anterior. Entonces, tenemos una Argentina que emite leyes inclusivas y eso esta perfecto, pero ¿qué pasa con los trabajadores despidos? ¿Se ha creado alguno tipo de normativa para amparar sus derechos y garantías constitucionales?

El punto y la comparación es que esto no está muy alejado de las políticas emitidas en el Ecuador, la crisis política que está viviendo actualmente el país ha dejado un retroceso fatal en los derechos de los trabajadores, bueno desde hace algún tiempo atrás no vemos que exista políticas que puedan cubrir los derechos los trabajadores despedidos y que realmente exista un apoyo por parte del Estado a los trabajadores, más bien lo único que se está viendo es el desconsuelo y desconfianza que se siembra en el Gobierno el turno.

3.1. Reforma sobre la atribución de despidos intempestivos a partir de un análisis de proporcionalidad

Al entrar en materia es importante que se pueda analizar algunos aspectos sobre la proporcionalidad que existiría en una prueba para poder determinar la necesidad, racionalidad que se necesita en una reforma que se debería pedir la inconstitucionalidad del artículo 545 del código de trabajo que se está proponiendo realizar para que los

⁵⁷ Ministerio a Trabajo, empleo y seguridad social, República Argentina - Ley de Ministerios - Decreto 7/2019, 10 de diciembre de 2019, 16.

inspectores de trabajo tengas una atribución adicional de resolver despidos intempestivos, despidos injustificados, despidos sin causa.

Para esto la prueba de proporcionalidad constitucional es una herramienta utilizada en el ámbito del derecho constitucional para evaluar si una norma o acción del Estado se ajusta a los principios de proporcionalidad establecidos en la Constitución del Ecuador. En este sentido, este concepto está relacionado con la aplicación de la constitución y la interpretación de sus disposiciones de manera coherente y equitativa, por lo que, la prueba de proporcionalidad en el contexto de la Constitución de Ecuador se basa en tres componentes fundamentales.

La racionalidad en este primer paso, se da con la evaluación de la medida adoptada la Ley que persigue un objetivo legítimo, generalmente relacionado con el bienestar público o la protección de derechos. La medida debe ser razonable y tener una justificación legítima. En este caso la racionalidad es la legítima razón es realizar una reforma artículo 545 del código de trabajo, que busca darles a los inspectores de trabajo una atribución adicional a la que consta en el artículo antes mencionado.

El cual es, la de resolver despidos intempestivos o injustificados, así como también este principio estaría ayudando al Estado y a los usuarios del Ministerio del Trabajo en el ahorro económico de las costas procesales que le cuesta al Ecuador por cada juicio laboral presentado en las unidades judiciales, el ahorro para los trabajadores que gastan dinero adicional una vez que son despedidos.

El principio de necesidad que es la medida que debe ser necesaria para alcanzar el objetivo perseguido, es decir, no puede haber una alternativa menos restrictiva de derechos que sea igualmente efectiva. La necesidad de los trabajadores de tener un cambio en la norma es importante porque con esta reforma se estaría ayudando a la necesidad de los colaboradores a poder solucionar sus conflictos laborales en una sola vía administrativa.

La proporcionalidad en sentido estricto de la medida, debe ser proporcional a la importancia del objetivo perseguido es decir sobre la norma propuesta que se realice la reforma en este caso el código de trabajo y los beneficios que obtendría a través de esta reforma y como, ya lo habíamos mencionado en líneas anteriores, es que no se vulneren los derechos de los trabajadores que los inspectores de trabajo tengan atribuciones y puedan resolver despidos intempestivos, que se ahorre las costas sin superar costos o limitaciones a los derechos fundamentales de los trabajadores a través de negociaciones donde siempre pierde el trabajador.

En Ecuador, la prueba de proporcionalidad se utiliza en el marco de las decisiones de las autoridades judiciales, como la Corte Constitucional, para evaluar si una ley o una acción gubernamental se ajusta a los principios constitucionales. Cuando se presenta un caso ante la Corte Constitucional que involucra una supuesta violación de derechos fundamentales o principios constitucionales, los jueces pueden aplicar la prueba de proporcionalidad para determinar si la norma o acción en cuestión es constitucional o no.

El código de trabajo tiene sus derechos establecidos, pero con vacíos legales, por un lado, tenemos las atribuciones de los inspectores de trabajo, pero por otro lado no tenemos atribuciones complementarias que den soluciones a los conflictos laborales entre trabajadores y empleadores por eso es importante destacar que el test de proporcionalidad es una herramienta clave para proteger y garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores.

Esto sirve para asegurar de que las leyes y acciones del Ecuador no sean excesivamente prohibitivas, porque por un lado los inspectores de trabajo actúan sin tener el consentimiento de la ley resuelven despidos intempestivos y por otro lado la ley no les ampara y por ello existe una desproporción en relación con los objetivos perseguidos. Sin embargo, la aplicación específica de la prueba de proporcionalidad en casos concretos puede variar y depender de la interpretación y jurisprudencia de la Corte Constitucional de Ecuador.

3.2. Fin constitucional

El fin constitucional de la creación de una norma puede variar según el sistema legal y la Constitución de un país en particular. Sin embargo, en términos generales, las normas y leyes se crean con el propósito de promover y proteger los derechos y valores fundamentales de una sociedad, garantizar el orden público y la justicia, y establecer un marco legal para la convivencia y el funcionamiento del Estado.

Algunos de los objetivos constitucionales comunes para la creación de normas incluyen la protección de derechos fundamentales en las leyes suelen ser promulgadas para garantizar y proteger los derechos y libertades fundamentales de los ciudadanos y sus necesidades en este caso los trabajadores tiene la necesidad y el fin de poder resolver sus conflictos laborales en sede administrativa por qué recurrir a más gastos económicos después de ser despido injustamente.

Entonces, la normativa tiene adicional como fin el mantenimiento del orden público y se crean para amparar la seguridad en la sociedad, estableciendo reglas que prohíben comportamientos perjudiciales, como los derechos de los trabajadores que es una parte fundamental en la escala de nuestro país al ser ese engranaje de producción, pero la creación de la norma está basada en la conducta y las relaciones que pueden nacer de ellas para establecer los estándares soñados por una sociedad en necesidad y proporcionar un marco legal para resolver disputas.

Las normas también pueden regular el funcionamiento del gobierno y sus instituciones, estableciendo la estructura del Estado, los procedimientos para la toma de decisiones y la rendición de cuentas de los funcionarios públicos. Por lo tanto, el objetivo principal de la creación de normas en un sistema legal que sirve al interés público, proteger los derechos individuales, colectivos y garantizar un equilibrio entre los diferentes intereses de la sociedad. Estos objetivos están en concordancia con los principios y valores establecidos en la Constitución del Ecuador un país que ha tenido su lucha constante y pujante en variar según circunstancias y necesidades laborales a lo largo del tiempo.

Como podemos apreciar en el principio de proporcionalidad nos enumera tres aspectos importantes para poder cumplir con este fin constitucional al momento de realizar una reforma legal al cualquier cuerpo normativo es así lo que en Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC)⁵⁸ el cual, manifiesta que es importante analizar es el fin constitucionalmente válido, la idoneidad, y que exista el equilibrio entre proteger el área constitucional.

Después de haber dicho esto, el fin constitucionalmente para la reforma al artículo 545 del código del trabajo es el proyecto para que los trabajadores puedan tener la oportunidad de solucionar los conflictos laborales entre trabajadores y empleadores a través de la vía administrativa y los mismos puedan tener sus liquidaciones en primera línea, ahorrando las costas procesales al Estado y también protegiendo la economía del trabajador despedido injustamente.

Por lo que, cual es el fin dicho de otra manera que el trabajador pueda cobrar su liquidación de despido injustificado con los inspectores de trabajo, cual es el derecho constitucional que se estaría violentando al momento de negar esta reforma, es la

⁵⁸ Ecuador, *Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*, Registro Oficial 52, 22 de octubre de 2009, 3.

necesidad de poder resolver los conflictos laborales de los trabajadores al momento de ser despedido intempestivamente con los inspectores de trabajo.

En una sentencia de la Corte Constitucional también se analiza el fin constitucionalmente, pues nos explica que algunas propuesta que ha existido restricciones en desmedidas⁵⁹, pues esto no se aleja de la realidad que ocurre cuando los inspectores de trabajo actúan en conflicto controversial laboral donde el inspector de trabajo no tiene la atribución para resolver despidos intempestivos y termina en que las denuncias de los trabajadores queda archivada y los trabajadores despidos tiene que invertir más para resolver sus conflictos laborales en vía jurisdiccional.

3.3. Idoneidad

La Constitución también establece los mecanismos de evaluación y control de la idoneidad para los funcionarios públicos y que estos puedan garantizar su desempeño adecuado y su responsabilidad al momento de asumir los cargos públicos, sin embargo, es importante tener en cuenta que estos requisitos pueden variar según el tipo de carga y la entidad específica en cuestión, pero en general, la idoneidad constitucional busca garantizar que las personas que ocupan cargos públicos en Ecuador estén preparadas para el cargo.

Adicional, lo que se busca también con el presupuesto de idoneidad es que las propuestas encaminadas a las demandas presentadas por la ciudadanía buscan que estos proyectos sean idóneos para la reforma legal, es decir que se encuentre en marcada los parámetros constitucionales legalmente y que no afecte de tal manera a la población. Pero más allá de afectación en el código del trabajo existe un sin números de vacíos legales que hace cada vez que los trabajadores salgan más afectados en sus derechos.

Porque esta propuesta a través de este presupuesto constitucional de idoneidad es importante que estaría ayudando a muchos trabajadores a tener una liquidación digna sin negociaciones de sus derechos y pensando en que cada denuncia del trabajador siempre tiene las de perder, porque los empleadores tienen el redito económico y eso lo he podido palpar a lo largo de la vida profesional.

⁵⁹ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, *El Pleno De La Corte Constitucional Del Ecuador, En Ejercicio De Sus Atribuciones Constitucionales y Legales, Expide La Siguiete Sentencia No. 39-18-IN/22*, Pub. L. No. 1 (2022), 12.

Sin embargo, la desventaja con la que está el trabajador en una contienda legal se acabaría porque existiría la presentación de pruebas a través del inspector de trabajo que cumpliría con determinar si existe o no un despido injustificado y en este sentido ya se estaría dando atribuciones a los inspectores de trabajo para resolver conflictos laborales, por lo que es idóneo no solo para un grupo determinado, sino para todos los trabajadores que haya sido despidos intempestivamente.

Para la Corte Constitucional también en sus sentencias es importante cumplir este presupuesto de idoneidad, puesto que, resulta una medida conducente para defender los derechos de personas vulneradas⁶⁰, pues los trabajadores en mucha de las ocasiones a través de esta investigación y sus relatos nos mencionaron que algunos casos los trabajadores acceden a las propuestas económicas que presenta el empleador a fin de no alargarse a un proceso judicial más largo y que dure años.

En estos casos los trabajadores prefieren tomar la liquidación con los derechos vulnerados, la urgencia económica hace que no puedan tener una resolución digna, por lo que, esta esta propuesta es idónea para los trabajadores que necesitan que los inspectores de trabajo puedan tener atribuciones para conocer despidos intempestivos y resuelvan en una audiencia. Pues, este tipo de propuestas ya lo realizaron con otras materias atribuciones que le dieron a los notarios para resolver divorcios y ahora lo hacen y han podido descongestionar de gran manera la carga procesal de los jueces competentes de esa materia.

En aquel sentido la adecuación de una normativa que regule la competencia de los inspectores de trabajo frente a despidos intempestivos es acorde con la realidad social y jurídica que enfrentan cientos de trabajadores quienes requieren de mecanismos celeres que protejan sus derechos laborales.

3.4 Necesidad

La necesidad implica que las medidas empleadas sean las menos graves para la consecución del fin constitucional, en aquel sentido, la medida de establecer una competencia adicional al rol que desempeñan los inspectores de trabajo en aras de garantizar los derechos laborales se torna necesaria considerando la optimización de tiempo y de recursos para los usuarios de este mecanismo.

⁶⁰ Ibid., 10.

De igual manera, si bien aquello implicaría una carga laboral adicional a los inspectores, la misma se justifica mediante la incorporación de esta competencia para tutelar derecho laboral de manera expedita.

3.5 Proporcionalidad en sentido estricto

Conforme lo expuesto para garantizar una celeridad y adecuada liquidación laboral, tutelando los derechos laborales de los trabajadores mediante un procedimiento administrativo que ya conste expresamente en la ley la iniciativa de reforma que incorpore esta competencia a favor de los inspectores de trabajo es plenamente proporcional.

Conclusiones

Al realizar la presente propuesta de investigación he podido concluir que es la oportunidad de dar a los inspectores de trabajo la atribución para que puedan resolver despidos intempestivos que será conveniente para los trabajadores que son un gran engranaje de la fuera económicamente activa de nuestro país, además de que van a ahorrar en costas procesales que el Estado invierte en cada proceso judicial.

Pues al darse esta reforma al artículo 545 del Código de Trabajo se estaría evitando que los trabajadores tengan que invertir más dinero para contratar abogados en despidos injustificados que pueden ser resueltos en una instancia administrativa y no seguir con procesos judiciales que conllevan más tiempo. El país no se encuentra en un buen momento hablando de la economía, por eso la liquidación que percibiría ese trabajador ayudaría en gran parte a esas familias que necesitan.

Adicional, de las resoluciones emitidas por el inspector de trabajo no aporta en nada para poder demostrar el despido intempestivo ante el juez laboral y el trabajador prácticamente pierde tiempo dinero en el Ministerio de Trabajo y es complicado, por estas razones los trabajadores están en indefensión frente a sus empleadores que muchas veces no les dejan ni ir a sacar sus cosas cuando han sido desvinculado de la empresa, a más de que tarda demasiado los empleadores en cancelar sus haberes laborales.

De aquí, que las leyes ecuatorianas en la mayor parte contiene vacíos legales que perjudican a los ciudadanos en vez de ayudar terminan en procesos judiciales que perjudican, ahí el claro ejemplo de que los inspectores de trabajo al no tener atribuciones para resolver despidos intempestivos, también existe otros vacíos legales en el mismo cuerpo legal que se está proponiendo uno de ellos en los 30 días de termino para presentar la demandas por despido ineficaz es difícil que una mujer en estado de gestación tenga un plazo delimitado para presentar una demanda que requiere tiempo para presentar documentación adecuada para un caso de esta naturaleza.

El problema es que existe mucha burocracia en el Ecuador y los tramites cada vez son más engorrosos para cambiar normas que se necesitan que operen de manera urgente pues los estudiantes estamos en la obligación de proponer soluciones que ayuden al país, pero siempre nos encontramos con las travas pone en algunos casos la misma academia

para poder presentar propuestas, además de la facilidad que las autoridades ahora proponen para graduarse deja entrever la de querer solucionar, pero sin salirnos del tema.

La propuesta que nos pertenece, hace sentir que en muchas de las conversaciones que mantuve en la presente investigación con algunos trabajadores nos mencionaba que es injusto que las autoridades realmente no puedan hacer mucho para que no se resuelva los casos para resolver despidos intempestivos, también que las autoridades centrales no hacen nada para que realmente se cumpla lo que manifiesta la Constitución al decir que las autoridades judiciales y no judiciales deben de velar por cumplir los derechos de las ciudadanos.

Como ejemplo podemos ver lo que ocurrió en el año 2021 con los casos en la pandemia en cuanto a los despidos masivos que ocurrió por una ley que se entendía de diferente forma y luego fue la oportunidad para despedir a los trabajadores que venían trabajado por más de 10 años bajo un mismo empleador, el cual se pudo parar un poco con la interpretación de la ley que se expidió al apuro y con errores refiriéndose a la (Ley de Apoyo Humanitario), que dejo más perjudicado a los trabajadores.

En realidad, los cambios a favor de los trabajadores han sido muy escasos y aun no entendemos que todos como una parte de este grupo importante de personas que también fomentamos la parte más importante productiva de nuestro Estado, pero se le está dando muy poca importancia a estos casos que ameritan revisión tras revisión para que realmente exista oportunidades en nuestro país, de esta forma se estaría también erradicando que los empleadores en su mayor parte vulneren los derechos de los trabajadores.

Por otra parte, tenemos una institución pública que es una parte muy importante para el Ecuador y la falta de preparación de estos funcionarios realmente deja entrever la duda de que a falta de preparación de los funcionario más la mala fe de los empleadores es complicado que exista una garantía para los trabajadores, pero esto no cambiaría sino se diera paso a las propuestas que ayudan o están tratando de solucionar los conflictos laborales entre trabajadores y empleadores para resolver despidos intempestivos.

El Ministerio del Trabajo, hablando desde el departamento de la inspección del está en un completo desorden y lo digo porque a través de las entrevistas puede observar que existe inspectores de trabajo que tienen el cargo como SP1, así como también hay inspectores de trabajo como SP7, el cual no cuadra para nada con las capacidades y experiencia de cada funcionario, además que, ellos también claman por ser capacitados y que exista una revisión de sueldos ya que estos deben de ser uniformes, así como los

cargos también los cargos, pero para ellos tienen que ser analizados, puesto que realmente un inspector tiene que estar cubierto de conocimientos en materia laboral es decir debe de cumplir con las características de un juez, porque de nada serviría que haya legislación que les dé atribución para resolver despidos, cuando funcionarios que no cumplen ni con las atribuciones que tienen y hacen lo que quieren como hasta ahora lo han venido realizando.

El tema de la experiencia también es importante porque se debe de contar en el momento en que cuadre la reforma dado que algunos funcionarios no tienen la práctica necesaria poder resolver y analizar medios de pruebas dado a este último requisito para que puedan resolver conflictos laborales y verificar que en verdad si existió un despido injustificado, es por eso que es importante también capacitar en materia procesal a los inspectores de trabajo.

Por lo tanto, como una respuesta a la pregunta a la pregunta central de la investigación no cabe duda que es una muy buena opción reformar el artículo 545 del Código de Trabajo para que los inspectores de trabajo tengan la atribución de poder resolver despidos intempestivos, dado que esto será un avance normativo e importante avance en el Derecho Laboral que tanta falta le hace a este cuerpo legal.

Con esta propuesta se estaría ayudando a erradicar la vulneración de los derechos laborales, así como se ahorraría al Estado las costas económicas procesales y está también podría el ahorro de los trabajadores después de un despido intempestivo porque evitarían seguir la vía judicial, a más de la gran ayuda para los trabajadores que puedan resolver sus liquidaciones en la vía administrativa ahorrando muchos recursos económicos de todas las vías.

Finalmente, como recomendaciones podemos manifestar que existe un Ministerio del Trabajo no tiene experiencia y está totalmente desorganizado, por lo que, se recomienda: Previo a una reforma legal se debe de capacitar a todos los inspectores de trabajo a nivel nacional, para puedan resolver despidos intempestivos; clasificar a los inspectores de trabajo para que todos tengan un solo manejo de la información y en las resoluciones no se comentan errores al momento de resolver despidos intempestivos.

Poder otorgar atribuciones a los inspectores de trabajo, primero empezar con cuantías ínfimas económicas para que una vez que estos funcionarios tengan la basta experiencia puedan conocer causas con liquidaciones más altas, una reforma de estas implicaría que se debe de observar el tipo de perfil de los inspectores de trabajo, ya que,

esto aumentaría la carga laboral, así como las responsabilidades de los inspectores que tienen responsabilidades solo de inspectores.

No se puede permitir que se siga trabajando sin tener atribuciones por y para se crearon las leyes, el cual tienen un propósito que es de cumplir y hacer cumplir, pero no podemos hablar de ejemplo si no lo practicamos y de eso le hace falta muchísimo al Ministerio del Trabajo a través de sus inspectores de trabajo, se necesita que realmente se pongan la camiseta y las autoridades como el ministro/a de trabajo se pongan a trabajar.

Bibliografía

- Acosta Cerón, Ramiro. *Derecho Constitucional Laboral*. Quito: Ecuador: Fundación Ecuatoriana de Estudios Sociales 2009.
- Argentina. Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social. *Ley De Ministerios - Decreto 7/2019*, 10 de diciembre de 2019.
- Áviles Pino, Efrén. Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos. <https://www.encyclopediadelecuador.com/ministerio-trabajo-recursos-humanos/>.
- Bayón Chacón, G., y Pérez Botija, E. *Manual de Derecho del Trabajo*. Madrid: Marcial Pons, 1964.
- Blas Aritio, Francisco de Asís. *Competencias profesionales en la formación profesional*. Madrid: Larousse / Alianza Editorial, 2014.
- Casale, Giuseppe. *Inspección del Trabajo: Lo que es y lo que hace*. Ginebra: Oficina Internacional de Trabajo, 2019.
- Castañeda, Pablo. “Atribuciones De La Administración Pública – Derecho Ecuador”. *Derecho Ecuador*. Accedido 12 de junio de 2023, 2.
- Cevallos, Pedro. *Historia del Ecuador*, t. 2 Guayaquil: Fondo Ecuatoriano Republicano, 1880.
- Cevallos Loayza, Juan Sebastián. “Utilidad del Visto Bueno en el Derecho Laboral Ecuatoriano: Conveniencia de su Eliminación”. Tesis doctoral Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2013.
- Charry González, Guillermo, *Derecho del Trabajo*. Editorial Temis, 1974.
- Chávez de Barrera Nelly. *Manual de Derecho Laboral para Trabajadores Sociales*. Quito: Universitaria, 1990.
- Chávez Salazar, Mario. “Manual de Derecho Civil Español”. *Revista de Derecho de Privado*.
- Ecuador. *Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-189*. Registro Oficial 457, Tercer Suplemento, 21 de mayo de 2021.
- Ecuador. *Código Del Trabajo*. Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005.

- Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “*El Pleno De La Corte Constitucional Del Ecuador, En Ejercicio De Sus Atribuciones Constitucionales y Legales, Expide La Siguiete Sentencia No. 39-18-IN/22*”, Pub. L. No. 1 (2022), 12.
- . *El Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador, en Ejercicio de sus Atribuciones Constitucionales y Legales, Expide La Siguiete Sentencia No. 39-18-IN/22*, Pub. L. No. 1 (2022), 10.
- Ecuador. Ministerio del Trabajo, “MDT-2017-0110.pdf”. Accedido 11 de abril de 2023.
- España. Jefatura del Estado de España. *Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social*. Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2015.
- García, Eduardo, y Tomas Fernández. *Curso de Derecho Administrativo*. Bogotá: Temis / Palestra, 2008.
- García, Manuel Alonso, y Martín Bernal. *El seguro obligatorio de enfermedad*. Madrid: Librería General Victoriano Suárez, 1949.
- Herráiz Martín, María del Sol. *El despido nulo: Causas y efectos*. Cizur Menor: Aranzadi, 2009).
- INEC. (2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. “*Obtenido de Ecuador en cifras: I Trimestre Mercado Laboral*”, (Quito, Ecuador: Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC, enero-marzo de 2022), pdf, 3.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos, “*Boletín Técnico de Resultados de la Encuesta Nacional Multipropósito de Hogares (Seguimiento al Plan Nacional de Desarrollo), 2020*”. (Quito, Ecuador: Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC, marzo de 2021), 21.
- Jaramillo Terán, Fidel. *El despido intempestivo*, 2.^a ed. corregida, actualizada y ampliada Quito: Creatividad en el ArteGráfico, 2007.
- Mattirolo, Luigi. *Tratado de Derecho Civil*, vol. 3. S.l.: Forgotten Books, 2022.
- Monesterolo L., y Graciela de Ramírez, “El Visto Bueno en la Legislación Laboral Ecuatoriana”. Tesis doctoral Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 1989.
- Ortega Caicedo, Guillermo. “Estabilidad Laboral Relativa Y Derecho A Reintegro En La Legislación Ecuatoriana”. *Revista Qualitas* 25, n.º 25 (2023): 001-14, doi:10.55867/qual25.01.
- Pérez Porto, “*Atribución*”, Académica, Concepto Definición, (20 de julio de 2023), <https://conceptodefinition.de/atribucion/>, 1.

Sarango Alcívar, Juan. “El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación”. *Revista Universidad y Sociedad* 10, n.º 2 (2018), 181-6.

Vásquez López, Jorge. *Derecho Laboral Ecuatoriana*. Quito: Derecho Individual, 2004.