



Universidad Tecnológica ECOTEC

Derecho y Gobernabilidad

Título del trabajo:

“El rol de la Inspectoría de Trabajo en el control de los despidos durante la emergencia sanitaria COVID-19, entre los meses de marzo a julio de 2020.”

Línea de Investigación:

Gestión de las Relaciones Jurídicas

Modalidad de titulación:

Trabajo de Investigación

Carrera:

Derecho con énfasis en Legislación Empresarial y Tributaria

Autor (a):

Jonathan Mauricio Ávila Jurado

Tutor (a):

Mgs. Roger Nieto Maridueña

Guayaquil-Ecuador

2020

DEDICATORIA

A mis padres, Mauricio Avila y Betty Jurado, a mi esposa María Cristina Burgos, a mi hija Amelie Valeska y mis hermanos Mariuxi, Brigitte y David quienes me han dado ese impulse y apoyo incondicional para poder cumplir una de las tantas metas de mi vida.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, a Dios que ha sabido darme su bendición para poder culminar mi carrera, a mis padres y mi esposa que confiaron en mí en todo momento y me dieron siempre su apoyo para poder continuar en todo este proceso, a los todos profesores que participaron en mi educación.



CERTIFICACION DE REVISION FINAL

QUE EL PRESENTE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN TITULADO: “EL ROL DE LA INSPECTORÍA DE TRABAJO EN EL CONTROL DE LOS DESPIDOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA COVID-19, ENTRE LOS MESES DE MARZO A JULIO DE 2020”, FUE REVISADO, SIENDO SU CONTENIDO ORIGINAL EN SU TOTALIDAD, ASÍ COMO EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUERIMIENTOS QUE SE DICTAN EN LA GUÍA DE ELABORACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN, POR LO QUE SE AUTORIZA A: JONATHAN MAURICIO ÁVILA JURADO, QUE PROCEDA A SU PRESENTACION.

Samborondón, 06-noviembre-2020

Nombres y Apellidos del Tutor: AB. ROGER NIETO MARIDUEÑA

ACEPTACIÓN PROYECTO DE TESIS Recibidos x




Roger NIETO MARIDUEÑA
para mí · 20:28 (hace 5 minutos) · ☆ · ↶ · ⋮

Estimado Jonathan:

Por medio del presente, como su tutor de tesis, luego de realizar la revisión final de su proyecto de tesis, procedo a comunicarle que el mismo está **ACEPTADO** para su presentación a la Delegada de Titulación de la Facultad.

Particular que comunico para los fines pertinentes

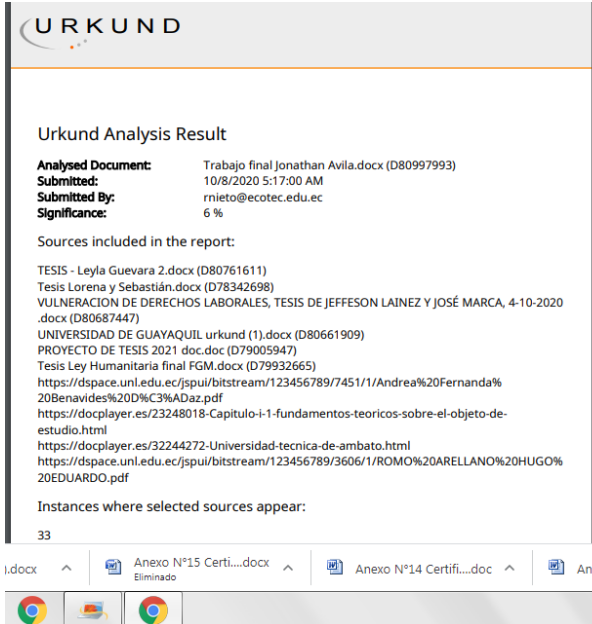
Ab. Roger Nieto Maridueña
TUTOR

CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS

Habiendo sido nombrado Abg. Roger Nieto Maridueña, tutor del trabajo de titulación “El rol de la Inspectoría de Trabajo en el control de los despidos durante la emergencia sanitaria COVID-19, entre los meses de marzo a julio de 2020.” elaborado por Jonathan Mauricio Ávila Jurado, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.

Se informa que el mismo ha resultado tener un porcentaje de coincidencias 6 (%) mismo que se puede verificar en el siguiente link:
<https://secure.orkund.com/old/view/77482173-485446-950824#DcQ7CsJAFEDRvUx9kTef98tWJIUEISIMk1Lcu8OB8y2fq2x3oVJrp9GEpnS60J2BYoKtDXOWijc8WISohBJGOJEsQnZykEoamTvlmu9zvubxOI9n2eQmGt01UsxtSI7x+wM=>. Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.



The screenshot shows the 'URKUND' interface with the following content:

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Trabajo final Jonathan Avila.docx (D80997993)
Submitted: 10/8/2020 5:17:00 AM
Submitted By: rnieto@ecotec.edu.ec
Significance: 6 %

Sources included in the report:

- TESIS - Leyla Guevara 2.docx (D80761611)
- TESIS Lorena y Sebastián.docx (D78342698)
- VULNERACION DE DERECHOS LABORALES, TESIS DE JEFFESON LAINEZ Y JOSÉ MARCA, 4-10-2020.docx (D80687447)
- UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL urkund (1).docx (D80661909)
- PROYECTO DE TESIS 2021 doc.doc (D79005947)
- Tesis Ley Humanitaria final FGM.docx (D79932665)
- <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/7451/1/Andrea%20Fernanda%20Benavides%20D%C3%ADaz.pdf>
- <https://docplayer.es/23248018-Capitulo-i-1-fundamentos-teoricos-sobre-el-objeto-de-estudio.html>
- <https://docplayer.es/32244272-Universidad-tecnica-de-ambato.html>
- <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3606/1/ROMO%20ARELLANO%20HUGO%20EDUARDO.pdf>

Instances where selected sources appear:
33

The screenshot also shows a Windows taskbar at the bottom with several open document windows: 'i.docx', 'Anexo N°15 Certi...docx Eliminado', 'Anexo N°14 Certifi...doc', and 'Anex'.

Nombres y Apellidos del Tutor: AB. ROGER NIETO MARIDUEÑA

The screenshot shows a Gmail interface in a Chrome browser. The browser's address bar displays the URL: mail.google.com/mail/u/0/?tab=rm&ogbl#inbox/FMfcgwxKjKsHtmdBpktGDrSlgxTIMKMT. The Gmail header includes the search bar with the text "Buscar correo" and the "Universidad Ecotec" logo. The email content is as follows:

ACEPTACIÓN PROYECTO DE TESIS Recibidos x

Roger NIETO MARIDUEÑA
para mí - 20:28 (hace 5 minutos)

Estimado Jonathan:

Por medio del presente, como su tutor de tesis, luego de realizar la revisión final de su proyecto de tesis, procedo a comunicarle que el mismo está **ACEPTADO** para su presentación a la Delegada de Titulación de la Facultad.

Particular que comunico para los fines pertinentes

Ab. Roger Nieto Maridueña
TUTOR

At the bottom of the email, there are three logos: COVID SAFE, Universidad Ecotec, and the Ecotec logo. Below the email content, there are three buttons: "MUCHAS GRACIAS.", "RECIBIDO.", and "Muchas Gracias por la Información." The Windows taskbar is visible at the bottom of the screen.

Abreviaturas

LOAH: Ley de Apoyo Humanitario.

OIT: Organización Internacional de Trabajo.

INEC: Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censo

RESUMEN

El presente proyecto de investigación tiene como título: el rol de la Inspectoría de Trabajo en el control de los despidos durante la emergencia sanitaria COVID-19, entre los meses de marzo a julio de 2020, el cual tuvo como idea a defender que a pesar de que el Código del Trabajo dota de atribuciones a la Inspectoría del Trabajo para tutelar los derechos de los trabajadores, ésta no cumple a cabalidad dicho rol, lo cual se hizo muy evidente con los despidos masivos durante la emergencia sanitaria del Covid-19, además se tuvo como objetivo general Analizar el rol de la Inspectoría del Trabajo sobre los despidos intempestivos que se produjeron posteriormente a la suscripción de acuerdos de preservación de fuentes de trabajo durante la vigencia del estado de excepción y emergencia sanitaria por Covid-19 durante los meses de marzo a julio del 2020.

En cuanto a la metodología del trabajo esta se basó en la investigación jurídica con enfoque cualitativo, además de la implementación de los métodos: documental, exegético, jurídico comparado y empírico, y también se implementaron entrevistas a expertos laboristas, lo que llevo a la conclusión de realizar una reforma al Código de Trabajo respecto de las actividades de los inspectores de trabajo.

Palabras claves: Inspectoría de trabajo, trabajador, empleador, despidos y emergencia sanitara.

ABSTRACT

The title of this research project is: the role of the Labor Inspectorate in controlling layoffs during the COVID-19 health emergency, between the months of March to July 2020, which had the idea to defend that despite that the Labor Code provides the Labor Inspectorate with powers to protect the rights of workers, it does not fully fulfill this role, which was very evident with the massive dismissals during the Covid-19 health emergency, in addition The general objective was to analyze the role of the Labor Inspectorate on the untimely dismissals that occurred after the signing of agreements for the preservation of work sources during the validity of the state of emergency and health emergency due to Covid-19 during the months of March to July 2020.

Regarding the work methodology, it was based on legal research with a qualitative approach, in addition to the implementation of the methods: documentary, exegetical, comparative legal and empirical, and interviews with labor experts were also implemented, which led to the conclusion to reform the Labor Code regarding the activities of labor inspectors.

Keywords: Labor inspectorate, worker, employer, layoffs and health emergency.

Tabla de contenido

Introducción	1
Antecedentes	2
Contexto histórico	3
Planteamiento del problema científico	4
Preguntas problémicas	5
Idea a defender	6
Objetivos.....	6
Objetivo general	6
Objetivos específicos	6
Justificación	7
Delimitación.....	8
Novedad	8
Capítulo I	9
Marco teórico	9
1.1. Contrato de trabajo	10
1.1.1. Características.....	11
1.2. Principios del Derecho Laboral	12
1.2.1. Principio de equidad	12
1.2.2. Principio de intangibilidad	12
1.2.3. Principio in dubio pro operario.....	13
1.2.4. Principio de rendimiento	14
1.3. Nociones básicas.....	15
1.3.1. Definición de trabajador	15
1.3.2. Definición de empleador	15
1.3.3. Estabilidad laboral	15
1.4. Terminación del vínculo laboral	16
1.4.1. Causales de terminación de contrato laboral.....	17
1.5. Concepto de Inspectoría de trabajo	18
1.6. Características de la Inspectoría de trabajo	20
1.7. Quienes conforman la Inspectoría de trabajo	24
1.8. Marco normativo de la Inspectoría de trabajo	25
1.9. Funciones de la Inspectoría de trabajo.....	26
1.10. Obligaciones de la Inspectoría de trabajo de acuerdo al código de trabajo.....	31

1.11.	Declaración de emergencia sanitaria Covid-19 en el mundo y en Ecuador.....	33
1.12.	Medidas tomadas por el gobierno central para combatir despidos intempestivos durante la pandemia Covid-19	35
1.13.	El rol de la Inspectoría de Trabajo en el control de los despidos intempestivos durante la emergencia sanitaria COVID-19	36
1.14.	Legislación comparada con la finalidad de comprobar las acciones que debe realizar la Inspectoría del Trabajo ante despidos intempestivos durante la pandemia de Covid-19. 37	
	Perú	38
	Colombia.....	38
	Chile.....	39
	Argentina	39
	Capítulo II	41
	Marco Metodológico	41
2.1.	Enfoque se la investigación	42
2.2.	Tipo de investigación	42
2.3.	Métodos de investigación.....	43
	Documental	43
	Jurídico comparado	43
	Exegético	43
	Empírico.....	43
	CAPÍTULO III.....	44
	ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	44
3.1.	Entrevistas a expertos	45
3.2.	Análisis general de las entrevistas a expertos	52
3.3.	Análisis del desempleo en Ecuador 2020	53
	CAPÍTULO IV	55
	PROPUESTA	55
4.1.	Justificación de la propuesta	56
4.2.	Proyecto de reforma al Código de Trabajo.....	56
	Conclusiones.....	58
	Recomendaciones	59
	Bibliografía.....	60

Índice de Figuras

Figura 1Desempleo 2020	53
------------------------------	----

Introducción

El derecho laboral, es una de las áreas del derecho, que ha venido siendo parte de la historia desde muchos años atrás, su inicio se da desde los tiempos prehistóricos, donde como lo señalan varios historiadores, los seres humanos ya se dedicaban al trabajo, mismo que consistía en la recolección de frutos, pesca, caza, domesticación de animales e incluso también el cultivo de la tierra, consecutivamente retorna al sedentarismo. Por lo que, es precisamente en este momento donde el hombre empieza a dedicarse a labores determinadas, siendo la primera, la actividad agrícola y ganadera.(Moliner, 2017)

Conforme, transcurrieron los años y el tiempo, aumentaron las tribus, surgiendo rivalidades y causando conflictos cuya consecuencia dio como resultado el surgimiento de la esclavitud, en donde el trabajo se consideró como una tortura, ya que los esclavos trabajan en beneficio de su esclavista en las peores condiciones. Este escenario, siguió así durante mucho tiempo.

Es necesario indicar que, en cuanto a la definición de trabajo, el tratadista Guillermo Cabanellas, (2012) sobre el trabajo indican que:

“Es el esfuerzo humano, físico o intelectual, implicado a la producción u obtención de riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud.”
(págs. 12-22)

Ahora bien, existe un hecho relevante en la historia de Ecuador y del mundo, el cual es una de las causas de la presente investigación jurídica, esto es la pandemia debido a la enfermedad Covid-19, lo cual ha influido en todas las esferas del diario vivir de los ciudadanos del mundo, lo cual ha llevado a tomar una serie de medidas a las autoridades de cada país, entre ellas a los máximos representantes ecuatorianos.

Dentro de las medidas tomadas para combatir las consecuencias de la pandemia en el plano laboral, se promulgaron varios Acuerdos Ministeriales entre ellos el Nro. MDT-2020-077 del 15 de marzo de 2020 y el Nro. MDT-2020-080 del 28 de marzo del 2020 entre otros en los cuales se dictaron directrices para el manejo del sector laboral en épocas de pandemia.

Antecedentes

En el Ecuador a pesar de que tenía una economía inestable, aduciendo que ésta se había resquebrajado durante los últimos 10 años, no habían existido tantos despidos o suspensiones laborales como las que actualmente están sucediendo en el país, más aún desde el mes de marzo donde mediante decreto ejecutivo No. 1017 mediante el cual el presidente de la República del Ecuador Lenin moreno Garcés dio a conocer que lamentablemente el país se encontraba atravesando una crisis sanitaria originada por el Covid-19(Diario El Universo, 2020).

En la actualidad en el Ministerio de Trabajo se registran 9.175 actas de finiquito a nivel nacional, por concepto de despido intempestivo, siendo estas desde el 12 de marzo del presente año lo que quiere decir que estas vinculaciones empezaron a darse un día después de que el presidente de la República declaró la emergencia sanitaria en el país.

Cabe señalar que la provincia del Guayas es una de las provincias con mayores despidos existentes en el país, según los empleadores este es el resultado del cierre total de las actividades durante los meses de marzo abril e incluso mayo, dejando así al trabajador sin ningún tipo de garantías y derechos, contraponiendo así lo que establece la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 66 numéales uno y dos, en donde se enuncian los derechos y obligaciones del estado para sus conciudadanos(Diario El Universo, 2020).

No obstante, en el país se han registrado 150.000 pérdidas de empleo, algunas separaciones son por la finalización de contrato

individual por fuerza mayor, figura descrita en el numeral 6 del artículo 169, del Código de Trabajo(Diario El Universo, 2020).

La cifra la indicó el presidente Lenin Moreno en su cuenta de Twitter, el pasado 19 de mayo. "Las pérdidas por la crisis alcanzaron niveles nunca vistos en la historia del país. Se han perdido 150 mil empleos y el Estado ha dejado de recibir 12 mil millones de dólares. Tomamos decisiones para evitar más daño en la salud, en lo económico y social".(Diario El Universo, 2020)

Contexto histórico

En el contexto histórico laboral internacional el cual es el incidente de Haymarket o revuelta de Haymarket, ocurrido entre el 1 y 4 de mayo de 1886 en la ciudad de Chicago, Estados Unidos, a causa de protestas de obreros en huelga que reclamaban la implantación de una jornada de labores de 8 horas.

En los días indicados en el párrafo anterior, se realizaron protestas pacíficas pero los policías trataban de disolverlas de manera violenta, y en medio del tumulto una persona desconocida lanzó una bomba a la policía lo que desembocó en un juicio calificado de ilegítimo y malintencionado en donde 5 trabajadores fueron condenados a muerte, a ellos se los denominó Mártires de Chicago.

Debido a este incidente a nivel mundial se celebra el 1 de mayo como el Día internacional de los trabajadores, fecha que es acogida por la mayoría de países democráticos a excepción de Estados Unidos, Reino Unido y el Principado de Andorra.

Ahora bien, en Ecuador, el derecho laboral ha tenido una serie de cambios, desde el surgimiento y las exigencias de las clases trabajadoras, quienes son más vulnerables, de igual manera se han dado a conocer fechas relevantes que se han visto plasmadas en la historia así como el

16 de septiembre de 1916, en donde se dictó la primera ley que limitaba las jornadas laborales así como los pagos de las horas suplementarias y el desahucio esto con la finalidad de erradicar la explotación laboral, garantizando así el derecho más beneficioso para la clase obrera y trabajadora del país. (Cabanellas, Derecho Laboral Historia, 2006)

Así también para el año 1921, debido a la falta de protección que tenían los trabajadores en accidentes laborales, se decidió regularizar la indemnización por estos sucesos ocurridos durante la jornada laboral. Consecuentemente, la revolución Juliana sirvió para la creación del ministerio de prevención social y trabajo en el año de 1925, en el que se dictaron varias leyes y decretos laborales, que hacían referencia a los contratos de trabajo la jornada laboral el trabajo de las mujeres e incluso la protección de la maternidad, el desahucio los accidentes laborales, entre otros constando estos en el registro oficial. (Carballo, 2005)

Dentro de la norma laboral, el Estado ecuatoriano realizó una codificación en el año 2005, en este código se planteará congestivos y subjetivos a la vez, siendo las normas supletorias el código civil invocadas en el artículo 637 de este mencionado cuerpo legal, así como también las 10 disposiciones transitorias y el artículo final, por lo que actualmente éste código sigue en vigencia constituyendo así la regulación de las relaciones laborales generadas entre los empleadores y los trabajadores, basados en los principios constitucionales, establecidos en la Constitución de la República del Ecuador.

Planteamiento del problema científico

El Ecuador, al ser un Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social, bajo este precepto constituye el designio de protección a las personas, y a su dignidad humana, de esta manera la violación y transgresión de sus derechos y garantías, representarán un gran agravio a la persona y su dignidad. Por lo que, el estado es quien debe reclamar

la obediencia y defensa de estos derechos, ya que la actuación del mismo deberá ser legítima, de no hacerlo por medio de actos u omisiones de servidores judiciales, se podrán violentar estos derechos constitucionales, que hacen parte del sistema constitucional de derechos y garantías del que gozan todas las personas, que habitan el territorio ecuatoriano.(Monesterolo, Instituciones de Derecho Laboral individual-herramientas didacticas, 2015)

Todos quienes forman parte de un Estado son aptos para ejercer sus funciones, esto es reclamar derechos y cumplir con obligaciones, por lo que el derecho al trabajo es uno de los más importantes dentro del engranaje de derechos que se han venido consolidando dentro de la Constitución de la República del Ecuador, debido a que la misma es garantista de derechos por lo que es menester del estado que se cumplan con lo que la misma ha emanado.

Debido a la imperante necesidad, el gobierno central, se vio en la obligación de crear la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid – 19, misma que desde su entrada en vigor, se promovió con la finalidad de ser una herramienta garantista, así como también impulsaría esta al desarrollo económico, social, político incluso laboral e inclusivo, más esto no es lo que se ha podido apreciar desde el 16 de marzo de 2020, en el que varias empresas a nivel nacional, y el mismo estado ecuatoriano, debido al estado de excepción y cuarentena despidieron a sus empleados, muchos de los mismos que tenían entre 10 a 20 años en adelante prestando sus funciones para estas empresas públicas o privadas. (Montoya, 2016)

Preguntas problemáticas

¿El Código del Trabajo dota de facultades suficientes al Inspector del Trabajo para que garantice los derechos laborales del trabajador?

¿El Inspector del Trabajo cumple a cabalidad con todas las atribuciones que le ha conferido el Código del Trabajo?

Idea a defender

La idea a defender en la presente investigación es que a pesar de que el Código del Trabajo dota de atribuciones a la Inspectoría del Trabajo para tutelar los derechos de los trabajadores, ésta no cumple a cabalidad dicho rol, lo cual se hizo muy evidente con los despidos masivos durante la emergencia sanitaria del Covid-19

Objetivos

Objetivo general

Analizar el rol de la Inspectoría del Trabajo sobre los despidos intempestivos que se produjeron posteriormente a la suscripción de acuerdos de preservación de fuentes de trabajo durante la vigencia del estado de excepción y emergencia sanitaria por Covid-19 durante los meses de marzo a julio del 2020.

Objetivos específicos

- Realizar un análisis teórico de las medidas tomadas por el gobierno central y de la legislación comparada con la finalidad de comprobar las acciones que debe realizar la Inspectoría del Trabajo ante despidos intempestivos durante la pandemia de Covid-19.
- Implementar entrevistas a un grupo de expertos con la finalidad de la obtención de su criterio de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en el campo laboral.
- Proponer una reforma al artículo 545 numeral 2 de respecto del rol de los Inspectores de Trabajo.

Justificación

Durante el periodo de marzo a junio del 2020, se han dado aproximadamente 17.000 casos de despidos durante la pandemia por la emergencia sanitaria a causa del Covid-19, aplicándose el numeral seis del artículo 169 del código de trabajo, en el que los empleadores alegan el despido por caso fortuito o fuerza mayor, así también el no pago de las indemnizaciones legales, cometiendo abuso tras abuso hacia los empleados, cabe señalar que la Comisión de derechos de los trabajadores dieron a conocer que deberán emplearse nuevas maneras de evitar atropellos en contra de la clase laboral (Diario El Universo, 2020).

Actualmente, se ha vislumbrado una Ley de Apoyo Humanitario como una ayuda a la inversión nacional evitando el despido de empleados de sus trabajos, siendo esta ley mezquina y limitante, beneficiando solamente a los empleadores, ya que dentro de la misma se permite que él empleador aplique el artículo 169 del Código Laboral, sin ningún tipo de sustento en donde se exhiba la realidad de la empresa por la cual se dará este despido, dejando así al empleado en indefensión.(Moliner, 2017)

No obstante, cabe señalar que estos despidos se han venido realizando de manera progresiva, sin contar con que los empleados deben ser respetados, a ello se debe señalar la falta de pronunciamiento de la Inspectoría de Trabajo, quienes no están haciendo respetar el derecho de los empleados, no solo establecido en la constitución sino también en los distintos Tratados Internacionales de Derechos Humanos, Organización Internacional del Trabajo, entre otras instituciones internacionales que velan por el derecho de los trabajadores.

El aporte social e intelectual que tendrá este desarrollo investigativo es debido a la falta de investigaciones realizadas sobre el tema, esto precisamente porque, la problemática del Estado de Excepción

debido a la propagación del COVID-19, recién es desde el mes de marzo de 2020 en el Ecuador, por lo que los despidos y atropellos en contra de los trabajadores se dieron al día siguiente del mencionado decreto.

Delimitación

Temporal: En cuanto a la delimitación temporal de esta investigación, se prevé que se realice en 3 meses aproximadamente.

Espacial: En cuanto a la delimitación espacial esta investigación gira en tono al rol actual de la Inspectoría de Trabajo respecto de los despidos ocasionados debido a la pandemia Covid-19.

Novedad

En virtud de que no se han realizado trabajos de esta naturaleza, en ninguna de las universidades del país, debido a lo nuevo del tema, y la premura con la que se han estado emitiendo leyes y/o reglamentos que no benefician directamente al trabajador, más bien merma sus derechos, ya que los mismos se han visto quebrantados no solamente por el Ministerio de Trabajo y sus Empleadores, si no de manera más clara por parte del Gobierno Nacional, el mismo que ha emitido la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del Covid – 19, cuyo beneficio es solamente para unos cuantos no para la colectividad en general.

Capítulo I
Marco teórico

1.1. Contrato de trabajo

Es necesario comenzar por conceptos básicos como el de contrato individual de trabajo que se encuentra estipulado en el artículo 8 del Código de trabajo de lo cual se desprende lo siguiente:

Acuerdo entre las partes

Esto nos quiere decir que en primer lugar existen dos intervinientes y pactan de acuerdo a la voluntad de ellas, sin ningún vicio del consentimiento.

Esta voluntad en tal sentido permite llegar a realizar acuerdos válidos en materia laboral y con este consentimiento se definen ciertas reglas de la relación laboral como el cargo o puesto que se ocupará, horarios de trabajo, remuneraciones y demás.(Vásquez, 2004)

Hablar del consentimiento en la relación laboral es importante debido a que ambas personas (trabajador y empleador) deben estar de acuerdo para evitar cualquier tipo de precarización laboral, la cual debe ser erradicada de cualquier ordenamiento.

Servicios lícitos y personales

En cuanto a los servicios lícitos y personales, estos son elementos que tiene dos directrices, primero se refiere a realizar algún servicio o una obra, y el segundo es que esta tarea encomendada debe ser lícita es decir no debe irse en contra de ley(Vásquez, 2004).

Relación de dependencia

La relación de dependencia es otro elemento fundamental en las relaciones laborales, debido a que, al momento de aceptar el empleo, el trabajador se obliga con el empleador a realizar y cumplir todo lo pactado(Vásquez, 2004).

Remuneración

La remuneración debe ser implementada de acuerdo a la tarea para la cual se contrató, esta remuneración se da porque en efecto todas las personas tienen necesidades las cuales debe satisfacer, y no cumplir con esta remuneración caería en molestias personales.

De acuerdo a Cabanellas (1988) asevera que la retribución que se le da al trabajador por su labor realizada, brinda paz social, lo cual concuerda con el Buen Vivir establecido en la Constitución de la República del Ecuador.

1.1.1. Características

De acuerdo al jurista Vásquez (2004), el contrato de trabajo tiene las siguientes características:

- **Consensual:** debido a que se perfecciona con el consentimiento del trabajador y empleador.
- **Bilateral, o sinalagmático:** ya que se entiende que son obligaciones recíprocas, el trabajador se obliga a cumplir sus funciones y el empleador a brindar el ambiente necesario para esto y darle la remuneración respectiva.
- **Oneroso:** esto es debido a que se generan beneficios de índole económica tanto para el trabajador como el empleador, debido a que se debe cumplir el contrato.
- **Es un contrato nominado:** debido a que en el contrato se señalan nombres específicos y particular, teniendo un objeto definido esto es realizar un servicio o trabajo.
- **Es solemne:** ya que se deben realizar ciertas solemnidades que la norma requiere.
- **Es principal:** Subsiste por sí mismo, no necesita depender de otro.

- **Es de tracto sucesivo:** debido a que sus efectos se prolongan en el tiempo, no es necesario renovarlo periódicamente ya que existe la continuidad. (p.102)

1.2. Principios del Derecho Laboral

Los principios del Derecho Laboral la base sobre la cual se fundamentan las distintas normas laborales, en tal sentido es necesario tener conocimientos respecto al tema.

Estos principios son construcciones teóricas que no se inducen de la aplicación del ordenamiento jurídico, al contrario, se deducen de la razón y de las exigencias de la justicia; su aplicación permite distinguir lo justo en el caso concreto; los principios como tal son antecedentes y bases para nuevas normas, además sirven de fuente y de punto de partida para un análisis justo.

1.2.1. Principio de equidad

En cuanto al principio de equidad el jurista ecuatoriano Vela (1955) indica que es “la virtud que, en algunos casos, pasando por alto el sentido literal de la ley, sigue la interpretación exigida por la razón de la justicia y la utilidad común” (p.202). Al momento es una herramienta auxiliar importante la cual sirve a los jueces al momento de aplicar los preceptos laborales.

1.2.2. Principio de intangibilidad

El principio de intangibilidad se establece en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 326 numeral 2, en el cual se indica que los derechos en materia netamente laboral son intangibles e irrenunciables. Lo cual se interpreta que los derechos no pueden desmejorar o en su defecto disminuirse, pero si normarlos. El

incumplimiento de estos principios puede desembocar en posibles inconstitucionalidades.

1.2.3. Principio in dubio pro operario

Este principio se encuentra consagrado en Constitución de la República del Ecuador (2008) en el artículo 326 numeral 3: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras” (p.152). Este artículo guarda concordancia con el artículo 7 del Código de Trabajo.

Por otro lado, la aplicación de este principio, según Monesterolo (2018) tiene dos reglas:

- **La condición más beneficiosa:** Esto consiste, en el momento que se aplique una nueva norma laboral, no disminuya las condiciones favorables en las que se pudiese encontrar un trabajador.
- **La norma más favorable:** Esta regla indica que, de existir más de una norma aplicable a un caso específico, se debe optar por la más favorable al trabajador, aun cuando esta norma más favorable no sea la correspondiente según los criterios de la jerarquía de las normas establecidas en el país. (p.18)

Cuando no se hubiera prescrito por una ley especial, se debe aplicar las disposiciones generales, tal como lo estipula el artículo 6 del Código de Trabajo, y según el criterio del Dr. Alfredo Pérez Guerrero, no es cierto que el juez deba en todo caso tener como sola norma de interpretación lo favorable al trabajador, el juez tiene el derecho y el deber de examinar el tenor gramatical y lógico de la norma, el contexto del código, y el sistema de sus disposiciones; y entonces, si aún hay duda, dar la interpretación más favorable al trabajador, en particular esta interpretación, no será siempre válida, sino tal vez otra mucho más

onerosa y hasta destructora para las empresas e industrias nacionales (Vela, 1955).

La aplicación de este principio es compleja y acudiendo a tan distinguidos juristas en el ámbito laboral, es necesario agotar las interpretaciones pertinentes con un estudio correcto del problema jurídico.

Para concluir el epígrafe sobre el principio protector, se debe destacar que la justa estimación del trabajo y su remuneración equitativa en atención al doble carácter: individual y social, establece tres puntos que deben considerarse: la sustentación del obrero y de su familia, la situación de la empresa y la necesidad del bien común; doctrinariamente se tiene que estos mismos puntos son los que limitan la aplicación de la norma más favorable al trabajador.

Al revisar la legislación comparada, el principio protector en el Código de Trabajo de Guatemala (2018), en su artículo 17: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social” (p.8). Siendo esta una redacción que salvaguarda los derechos de los trabajadores, pero esto no debe ir en contra de la conveniencia social, alineándose con la correcta aplicación del principio in dubio pro operario, cuestión que debería implementarse en el país.

1.2.4. Principio de rendimiento

Según el principio de rendimiento, el trabajador debe prestar en su trabajo el rendimiento propio de su categoría y especialización profesional, con la finalidad según Vela (1955) de “encontrar la integración del trabajador en el orden económico nacional, es decir, la posición justa que le corresponde reconociéndole todos sus derechos, pero con el contrapeso de exigirle también el cumplimiento de sus obligaciones” (p.53).

1.3. Nociones básicas

1.3.1. Definición de trabajador

En cuanto al concepto de trabajador el jurista Vásquez (2004) indica que “es toda persona que tiene la capacidad de realizar de manera personal una actividad laboral” (p.22).

Ahora bien, se reputa que el trabajador en general tiene la siguiente clasificación:

- Empleado: debido a que realiza un trabajo de índole intelectual y percibe un sueldo mensual.
- Obrero: cuando percibe por su trabajo diario un salario, semanal o por obra de acuerdo a su trabajo físico

1.3.2. Definición de empleador

En cuanto al empleador se indica que es una persona (natural o jurídica) que tiene bajo su cargo una dependencia continua y debido a sus órdenes se ejecuta la obra o se presta el servicio el cual se ha pactado el contrato de trabajo. (Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral, 1988)

Ahora bien, cuando es una persona jurídica el patrono, se reputa que tiene representantes legales debidamente facultados y autorizados.

1.3.3. Estabilidad laboral

El tema de la estabilidad laboral es interesante tratarlo debido a que esta se vulnera en la LOAH, ya que existen normas contradictorias respecto de la verdadera protección que se le debe dar a los trabajadores.

Ahora bien, la estabilidad es “una garantía que tienen los trabajadores que no permite terminar la relación laboral sin una justificación o fundamento previo, y de hacerlo así, se implementará una sanción pecuniaria al empleador” (Vásquez, 2004).

Entonces un empleador al despedir a su trabajador debe indicarle los motivos por los cuales se lo despide caso contrario esa ruptura del vínculo laboral se reputa como despido intempestivo al cual el trabajador tiene acceso a una liquidación con ciertos beneficios indicados en la ley.

Cabe destacar que los derechos laborales nacen de pugnas sociales, por ende, siempre se busca que las normas laborales sean “pro operario” ya que en la relación laboral los trabajadores siempre quedan en indefensión.

Ahora bien, la estabilidad tiene su clasificación: absoluta y relativa

Estabilidad absoluta

La estabilidad absoluta es una garantía laboral que poseen los trabajadores en general respecto de un despido que vaya en contra de la ley y garantizando su debida incorporación a su trabajo.

En la legislación ecuatoriana la estabilidad absoluta se aplica en los casos de despido de mujeres embarazadas y dirigentes sindicales, para lo cual se permite su reincorporación de los trabajadores que cumplen con esa característica.

Estabilidad relativa

En cuanto a la estabilidad relativa esta se verifica cuando el patrono o empleador decide poner fin a una relación laboral y este tiene que indemnizar este despido intempestivo acorde a la ley, este es el único derecho que se concede ya que no se permite reintegrarse a sus labores debido a que no tienen las características que indica la ley.

1.4. Terminación del vínculo laboral

En cuanto a la terminación de vínculo laboral se puede evidenciar que, a lo largo de la historia, siempre se ha intentado buscar cierta estabilidad laboral para poder permitir la realización como personas en diferentes planos de la vida personal; esto contrasta con la finalidad que

tienen los patronos que siempre cuiden sus intereses y buscan cualquier salida legal para evitar pagar menos por la desvinculación de sus empleados.

La legislación laboral ecuatoriana por esto prevé el amparo de los trabajadores para que puedan permanecer en sus trabajos e implementando garantías cuando se realicen terminaciones unilaterales del contrato de trabajo.

Se puede indicar que los vínculos laborales pueden terminar por causas imputables al trabajador o al empleador, incluso por casos de fuerza mayor.

1.4.1. Causales de terminación de contrato laboral

Al momento en la legislación ecuatoriana el artículo 169 del Código de Trabajo indica las principales causales de terminación del vínculo laboral, entre ellas las más importantes y que se dan mayormente son cuando las partes lo acuerdan, cuando se concluye la obra, cuando fallece el trabajador y lo que se ha dado con mayoría debido a la pandemia que es el despido por caso fortuito o fuerza mayor. se encuentran las causas por las cuales se puede dar terminación de un contrato de trabajo.

Dentro de las causales de terminación de contrato establecidas en el artículo 169 del Código de Trabajo en su artículo 169 se establecen ciertas causales en las cuales no se realiza el pago de una indemnización al momento de finalizar el contrato laboral, y estas son:

- Cuando se concluye la obra o periodo de labores.
- Cuando se alega caso fortuito o fuerza mayor.
- Por voluntad del empleador de acuerdo al artículo 173 del Código de Trabajo.

En cuanto al caso fortuito o fuerza mayor en el país antes de la pandemia, la referencia más cercana son los casos acontecidos posterior al terremoto acontecido el 16 de abril del 2016, en la cual negocios enteros quedaron destruidos y desaparecieron por completo, y se alegó caso fortuito o fuerza mayor para la terminación del vínculo laboral.

Ahora bien, en cuanto al tratamiento que le da la LOHA a esta causal se deja claro que se debe probar esta situación de caso fortuito o fuerza mayor, en caso de no poderse comprobar, se deberá cancelar la respectiva indemnización. (Asamblea Nacional, 2020)

Esta causal se emplea cuando toda la empresa o un área específica no se puede seguir manteniendo, no se puede despedir solo a unas cuantas personas de un área específica.

1.5. Concepto de Inspectoría de trabajo

Trujillo (2008), define a la Inspectoría de trabajo como una Autoridad Administrativa que se encarga de velar el cumplimiento de los derechos y obligaciones que tienen el empleador y trabajador por la relación contractual de trabajo que se generó entre ellos para la protección reglamentaria de las condiciones de empleo ejerciendo sus funciones de control mediante acciones de carácter general. (Trujillo, 2008)

La Inspectoría de trabajo es una fundación pública que forma parte de la administración del trabajo que vela el cumplimiento de la legislación laboral en los centros de trabajos. Se la constituye como una institución encargada de fiscalizar e inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo originarias del sistema jurídica que rige en un país. En caso de no existir el cumplimiento a las normas, toman acciones y sancionan las infracciones ejercidas por el empleador o trabajador.

Su función principal es convencer a los sujetos de la relación laboral la importancia y necesidad de cumplir con la ley en el centro de trabajo que sea de interés mutuo realizarse a través de medidas preventivas y coercitivas que permita tener un control en las actuaciones de los trabajadores y empleadores.

Es el medio del cual dispone la autoridad estatal competente para que se realice la función pública de velar por el cumplimiento de la legislación laboral en los centros de trabajo como, empresas, comercios, industrias, proyectos de construcción y en todos los demás. (Bensusán, 2009)

La inspección de trabajo busca convencer a los sujetos de la relación laboral la necesidad de cumplir con las leyes aplicables a las relaciones laborales, utilizando siempre las medidas preventivas, educativas y coercitivas para el correcto funcionamiento y aplicación de la norma.

De tal manera, brindan su función de prevención en el contexto de la protección laboral, donde se constituye el esfuerzo de los trabajadores y empleadores para ayudar a evitar o eliminar los riesgos de accidentes y enfermedades que se generan de las disputas laborales, conflictos y trato injusto de trabajadores, conformando una serie de reglas, pautas y procedimientos para realizar la inspección de trabajo al momento de hacer efectivo sus funciones de cumplimiento de las normas jurídicas laborales y los acuerdos convencionales.

Los servicios de los inspectores se organizan según cada país y la asignación de los recursos variará a los niveles de desarrollo económico, apoyo político y profesional del ámbito nacional. Sus funciones son simples y se asemejan a las establecidas por los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo. (Vargas, 2008)

La inspección de trabajo es una intervención estatal para estimular, diseñar y contribuir al desarrollo de una cultura de prevención dentro de

su competencia respecto a las relaciones laborales, como salario, seguridad social, salud, condiciones generales de trabajo que tiene relación al empleo. Actúan antes los desafiantes ambientes de trabajo que se desarrollan en la organización laboral por distintas expectativas sociales y políticas entre los sujetos que forman parte de la relación contractual, para que se sujeten a las leyes y políticas que son establecidas por orden jerárquico para fomentar las condiciones laborales entre el trabajador y empleador.

Las inspecciones de trabajo se dan según su origen y su objeto. Según su origen son considerada las inspecciones de oficio e inspecciones solicitadas. Las inspecciones de oficio se ejecutan rutinariamente como parte de las funciones de inspecciones que realizan ciertos departamentos del Ministerio de Trabajo; mientras que, las inspecciones solicitadas se originan por decisión de las autoridades del Ministerio para verificar su situación en particular. (Goldin, 2007)

Las inspecciones según su objeto pueden ser general o particular. La inspección general consiste en verificar todos los aspectos que son establecidos por la ley; por otro lado, las inspecciones particulares se refieren a un determinado aspecto que es aplicable en los casos de inspección solicitada. Sin embargo, puede existir inspección de oficio con objetivos específicos cuando quieren verificar una situación puntual.

1.6. Características de la Inspectoría de trabajo

La inspección de trabajo se la conoce como un instrumento 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 bajo su jurisdicción y competencia. (Lempert, 2008)

Forman parte de la función pública de la administración del trabajo que debe hacer cumplir la norma laboral en los centros de trabajo. Los servicios de la inspección se organizan de forma diferente según cada

país y su función se realizan dentro del contexto económico y social, la organización del trabajo y relación laboral.

Los gobiernos de cada región elaboran y aprueban leyes o políticas para fomentar las buenas condiciones del trabajo que se manejan entre la organización de empleadores y trabajadores; mientras que, los servicios de inspección del trabajo se encargan de supervisar el cumplimiento de la adecuada aplicación de la normativa. (Castillo, 2008)

Las atribuciones de los inspectores en el ejercicio de sus funciones son; el libre acceso a los establecimientos de trabajo, los inspectores de trabajo están autorizados para entrar en cualquier momento al centro de trabajo que se sujeta a la inspección. La libertad para investigar para practicar cualquier prueba o examen que consideren necesario para cerciorarse de las disposiciones legales, exigiendo el derecho de presentación de libros, registros o documentos para tomar o sacar copias para analizarlas; mientras que, los empleadores deberán facilitar dicha documentación.

Las competencias de los inspectores están facultadas para adoptar medidas correctivas con el fin de eliminar irregularidades encontradas en las instalaciones de la empresa con el objetivo que se subsanen las deficiencias detectadas de los centros de trabajo; además, se le da un período específico para corregir los problemas o requerir medidas inmediatas en caso de tener peligro inminente.

Se la aplica u organiza como un sistema aplicable en todos los establecimientos en los que sean de aplicación las disposiciones legales relativa a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores que tendrán la vigilancia y control de una autoridad central que tenga compatible una práctica administrativa. (Topet, 2009)

Los inspectores se los contratan por sus aptitudes y deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones. El número de seleccionados debe garantizar el desempeño efectivo de sus funciones.

Deben ser provistos por credenciales y ser autorizados legalmente para desempeñar sus funciones

El rendimiento efectivo del sistema de inspección de trabajo se puede conseguir por la cooperación efectiva con otros servicios gubernamentales e instituciones privadas cuya actividad se precisa en la protección laboral, y a la condición propia del trabajador y empleador. Se encargan de inspeccionar con frecuencia y esmero la efectiva aplicación de las disposiciones legales. (Weller, 2006)

Los servicios de inspección de trabajo se crean y ponen en práctica políticas de prevención que se enfocan a la responsabilidad de los empleadores como de los trabajadores con el fin de eliminar la deficiencia de condiciones de trabajo o minimizar los riesgos desde el principio es más beneficioso que recurrir sistemáticamente sanciones que se derivan de las condiciones y riesgos que existiere.

Los inspectores de trabajo tienen la facultad de citar a los empleados o trabajadores para que se pueda resolver alguna problemática de forma directa o transaccional. Se encargan de cuidar el cumplimiento de las disposiciones laborales en los centros, locales u oficinas de trabajos para que se respeten los derechos y obligaciones derivadas de las relaciones laborales. Se encargan de imponer sanciones derivadas de las infracciones que cometen los empleadores o trabajadores. (López, 2009)

Ser conocedoras de las peticiones o acciones que ejercen los empleadores en contra de los trabajadores y dar seguimiento para resolver sobre las solicitudes. Posterior, notificar cual ha sido la resolución para que se cumpla y ejecuten las decisiones administrativas. La inspección del trabajo deberá organizarse como un sistema aplicable a todos los centros de trabajos en donde se deba aplicar las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores.

Los inspectores de trabajo son funcionarios públicos que tienen la misma función de supervisar la seguridad social y bienestar de la sociedad dentro de una relación laboral donde se realizan acciones en busca de una acción efectiva mediante el uso de la potestad estatal, confiriéndole diferentes y diversas competencias y obligaciones para mejorar las condiciones de trabajo. (Weil, 2008)

Se mantiene bajo el control y vigilancia de la autoridad central según la práctica administrativa del país. Deben ser funcionarios públicos con estabilidad en el empleo garantizada e independiente de los cambios de gobierno y cualquier injerencia externa. Se encargan de velar por el cumplimiento y garantías laborales establecidas en la ley. Los inspectores se encargan de inspeccionar con frecuencia y esmero

La configuración de la institución de la Inspectoría de Trabajo se crea como una iniciativa para mejorar las condiciones laborales de las personas en los centros de trabajos. Considerando que el Estado es el encargado de organizar un servicio de inspección con el objeto de garantizar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección a los trabajadores, según lo establecido en el Tratado de Versalles de 1919.

La responsabilidad del inspector consiste en abarcar aspectos técnicos y laborales, las violencias o abuso de poder que se derivan en el trabajo, los trabajos forzosos e ilegales que crean conflictos laborales o dañan la seguridad social de los sujetos que interfieren en la relación entre el empleador y trabajador, por medio de los recursos y contribuciones que apoyan para mejorar las condiciones de trabajo.

Las funciones de los inspectores de trabajadores no solo se basan en las visitas a las instituciones de trabajo, sino que adoptan otras formas y medios como asesoramiento, advertencias o procedimientos legales que brindan garantizar el cumplimiento de la ley en la mayoría de sus componentes. (Ruiz, 2005)

La inspección de trabajo se encarga de dar información, asesoramiento y educación a los empleadores y trabajadores para contribuir en la garantía de la aplicación de las disposiciones legales como medidas coercitivas. No se limitan a realizar supervisiones retrospectivas para garantizar el orden y buen funcionamiento de las actividades laborales.

Los inspectores de trabajo se encargan de llevar a cabo las inspecciones. Son funcionarios públicos que supervisan la adecuada aplicación de las leyes referentes al trabajo como para la promoción de su cumplimiento. Se encargan de proporcionar un ambiente informativo entre los trabajadores y empleadores con el fin de ejercer influencia en un caso concreto y jugar un papel importante en la prevención de los efectos negativos que acarrea el incumplimiento de la normativa. (Boscan, 2008)

Las atribuciones de los inspectores del trabajo consisten en el derecho de libre de acceso a cualquier establecimiento que tiene como principal atribución visitar a las empresas para entrar libremente y sin aviso previo en el establecimiento para sujetar la inspección para que puedan observar las condiciones reales y verdades del centro de trabajo que está revisando.

Los servicios de inspección de trabajo buscan garantizar la efectiva la aplicación de las disposiciones legales a través de dos funciones principales; velar el cumplimiento, facilitando información y asesoramiento a empleadores y trabajadores. Las tareas de inspección, información y el asesoramiento íntimamente conectada y habitualmente producen simultáneamente. Las funciones de las inspecciones buscan garantizar a los empleadores el cumplimiento de la ley y la prevención de los riesgos aplicando la función de garantizar de forma efectiva para sancionarse.

1.7. Quienes conforman la Inspección de trabajo

El personal que conforma la inspectoría de trabajo son funcionarios públicos cuya situación jurídica y condición de servicio les garanticen la estabilidad de empleo e independencia de los cambios de gobierno y de cualquier influencia externa indebida. Para formar parte de la institución estatal de la inspectoría de trabajo, se consideran las aptitudes de los candidatos para el desempeño de sus funciones. (Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, 2014)

Los hombres y mujeres serán elegidos sin distinción alguna para respetar el derecho de igualdad en la participación de los cargos públicos y ser parte del personal de inspección. El número de inspectores del trabajo lo consideran internamente los países miembros con el fin de garantizar el desempeño efectivo de las funciones del servicio de inspección.

1.8. Marco normativo de la Inspectoría de trabajo

El convenio No. 81 sobre la inspección del trabajo (1947) establecido por la conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo que establecieron adoptar diversas proposiciones relativas a la organización de la inspección del trabajo; de las cuales regulan que todos los países miembros deberán mantener un sistema de inspección del trabajo.

Establece las funciones, obligaciones y responsabilidades de los sistemas de inspecciones del trabajo con los requisitos para la contratación del personal, medidas de acciones de estos funcionarios públicos, competencias y obligaciones que adquieren por las potestades conferidas relacionadas con la ética y la información sobre sus actividades.

El convenio ha sido la principal referencia internacional para los servicios de la inspección del trabajo, sirviendo como modelo para la

mayoría de las leyes y reglamentos aplicadas en los países miembros que conforman la Organización Internacional del Trabajo y de esta forma crean modernos sistemas de inspección con reglas que se pueda aplicar para la inspeccionar las condiciones de trabajo.(Mújica, 2007)

El sistema de inspección del trabajo se lo aplica en todos los establecimientos que tienen competencia los inspectores del trabajo bajo la potestad estatal que los ampara el Estado para velar el cumplimiento de las disposiciones legales que se relacionan a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y ejecución de sus actividades laborales.

La Organización Internacional del Trabajo creó un programa moderno que permitirá la promoción del trabajo mediante el refuerzo de la maquinaria de la administración laboral y la inspección de trabajo. Creando una ayuda para preparar auditorias de las inspecciones de trabajo, desarrollar plan de acción con el fin de mejorar la efectividad de la inspección del trabajo y garantizar la formación de los inspectores del trabajo.(Gonzales, 2012)

Adicional, velar por el cumplimiento de las disposiciones legales que se relacionan a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores en el ejercicio de sus servicios profesionales acerca las horas de trabajo, salarios, seguridad, bienestar, entre otras disposiciones a fines a la funcionalidad de los inspectores de trabajo que están encargados del cumplimiento de las normas legales que regula a un país determinado.

1.9. Funciones de la Inspectoría de trabajo

En el artículo 3 del Convenio 81 establece las funciones del sistema de inspección que son: facilitar la información técnica, asesorar a los empleadores y trabajadores de la forma más efectiva para el cumplimiento de las disposiciones legales, dar a conocer a la autoridad

competente las deficiencias o abusos que no estén especificados en la normativa vigente.

Conforme al Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0110 referentes a las normas generales aplicables a las inspecciones integrales del trabajo, establecen que serán realizadas por los Inspectores de Trabajo y de ser el caso, Directores Regionales de Trabajo. Las inspecciones se realizan respecto a las obligaciones laborales que tienen los empleadores en el sector privado, empresas públicas, personas naturales en relación de dependencia en relación con trabajo infantil, grupo de atención prioritaria, seguridad, y salud en el trabajo.(Oficina Internacional del Trabajo , 2008)

Los propósitos para el fiel cumplimiento de los objetivos de la inspectoría de trabajo consisten en garantizar el cumplimiento de las leyes laborales pertinentes establecidas en la normativa laboral para la protección de los trabajadores y empleadores ante los riesgos relacionados a las condiciones de trabajo. Se necesita respetar la legislación laboral pertinente en los centros de trabajo con el objeto de mejorar las condiciones de empleo.

La inspección de trabajo se encarga de hacer cumplir con ciertas disposiciones legales bajo la estricta responsabilidad para verificar las convenciones y acuerdo de trabajo entre el empleador y trabajador. Las funciones de los inspectores se constituyen como una medida alterna para la correcta gestión de la protección de los derechos para evitar o eliminar los riesgos de acciones, disputas laborales, conflictos y trato injusto de trabajadores. (Hoferlin, 2007)

Brindar información a los sujetos de la relación laboral para que puedan cumplir con los requisitos legales; de esta forma, las empresas adoptan medidas adecuadas para garantizar las prácticas y el ambiente laboral para no poner en riesgo la seguridad y salud de las personas obreras o trabajadoras.

Dar una retroalimentación y lecciones prácticas como una forma de aprendizaje o inducción de las buenas prácticas legales establecidas en la normativa jurídica, y de esa forma, mejorar los conocimientos de la ley y mitigar los nuevos riesgos sociales, físicos y psicológicos relacionados con el trabajo.

Los servicios brindados por la Inspectoría de Trabajo buscan alcanzar dos métodos principales que consisten en la aplicación de la ley de forma adecuada y la incorporación de las medidas preventivas para mitigar riesgos por medio de un control y sanción ante el incumplimiento de las obligaciones que la ley le confiere.

La forma de protección se da por la aplicación de políticas enfocadas a la prevención del incumplimiento de las responsabilidades de los empleadores y trabajadores. para la eliminación de las deficientes condiciones de trabajo o minimizar los riesgos desde el principio más beneficioso ante las sanciones que se derivan de las mismas.

La prevención del trabajo ante los esfuerzos de trabajadores y empleadores consisten en evitar o eliminar los riesgos de accidentes laborales y enfermedades, conflictos que desvirtúe la correcta gestión y ambiente en el trabajo para el desarrollo correcto de las actividades empleadas por los trabajadores; de esta forma, reducen las pérdidas humanas, sociales o económicas del individuo.

Las obligaciones son vinculantes para alcanzar el margen de flexibilidad que pretende cubrir los distintos países. La competencia de los inspectores incluye las condiciones de trabajo y ambiente laboral que están restringidas en determinadas materias como la seguridad, salud, salario. El sistema de inspección tiene funciones que pueden ser limitadas o extremadamente amplias, independiente de las principales garantías.

Parte de las funciones que ejerce la Inspectoría del trabajo es realizar intervenciones en primera instancia sobre los conflictos generados entre el obrero o trabajador con su empleador o patronales con

el fin de velar por la seguridad del más débil de la relación contractual, el trabajador. Además, verificar el correcto cumplimiento de los derechos y obligaciones de los trabajadores y los empleadores dentro de una misma relación laboral.

Por ello ejecuta ciertos mecanismos para la verificación del cumplimiento de la normativa laboral que consiste en: procesos de inspección integral de campo, proceso de inspección focalizada de campo y procesos de verificación electrónica. La inspección integral de campo se desarrolla con la visita física a las oficinas o instalaciones del empleador cuando se ha receptado alguna información de alerta de incumplimiento alto o muy alto de las disposiciones laborales de la ley, con el fin de verificar o vigilar las condiciones de trabajo que tienen los trabajadores para ejecutar sus funciones a cargo.

El proceso de inspección focalizada de campo, al igual que la inspección integral de campo consiste en una visita física a las instalaciones del empleador; sin embargo, se ejecuta con el hecho de presentarse una denuncia o petición de trabajadores que este en un encargo activo dentro de la compañía o bajo la dependencia del empleador para verificar los puntos referenciales de la denuncia o petición.

Adicional, el proceso de verificación electrónica es el proceso que se realiza a las empresas mediante la utilización de medios electrónicos cuando se ha emitido una alerta de incumplimiento medio o bajo. A su vez, mediante el sistema informático se dará a conocer la providencia sobre la inspección realizada con el fin que el empleador, en caso de tener observaciones, las enmiende o corrija para dar un correcto aplicativo al cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Los inspectores buscan niveles de ingresos para la verificación de registros, salarios y horas de trabajo, la seguridad, higiene y salud en el trabajo con la facilidad de la contribución para la seguridad social. A su vez, establecen la expresión de los permisos, compensaciones por

accidentes, entre otros oficios indispensable para ejecutar ciertas acciones rutinariamente por parte del Departamento de Inspección.

Las funciones más destacadas de los inspectores de trabajo son velar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores, como disposiciones relativas a la hora de trabajo, salario, seguridad, empleo, bienestar.

Se encargan de orientar y brindar asesoramiento e información general a los empleadores y trabajadores sobre la materia más efectiva para cumplir con las disposiciones legales que conlleva a explicar el contenido de la ley, indicar los requisitos legales se están cumpliendo o no en el centro de trabajo y orientar a los empleadores con las normas laborales para que puedan cumplir con las exigencias legales en los centros de trabajos.

A su vez, dar un plazo prudencial para la realización de correcciones para efectuar la inspección por varias formas y poner en conocimiento de la Dirección de Trabajo en las anomalías que persisten en la empresa inspeccionada. Actuando de forma independientes, imparciales, íntegros y profesionales.

Las actuaciones de los inspectores de los trabajadores tienen influencias externas indebidas que son responsables del desempeño de sus acciones inspectoras, para que los empleadores y trabajadores ganen confianza plena en su objetividad y neutralidad cuando aplican la ley que garantiza la credibilidad de sus acciones y decisiones mediante una rigurosa competencia y capacidades que se llevan a cabo de acuerdo con los altos niveles técnicos.

Tienen la facultad al derecho de libre investigación para llevar con el cualquier prueba, investigación o examen que se considere necesario para confirmar que las disposiciones legales se observen estrictamente.

Lo que permite interrogar solo o ante testigos que configure el derecho de ordenar la información, así como, tomas las pruebas para analizarla.

Los empleadores tienen las obligaciones de facilitar a los inspectores toda la documentación que se solicite. La colaboración plena de los empleadores que puedan llegar a un dialogo constructivo para encontrar soluciones o llevar a un dialogo constructivo para llevar un dialogo constructivo que se centre para encontrar soluciones a los retos o incumplimientos.

Los inspectores se encargan de informar a los empleadores y trabajadores sus derechos y obligaciones, por eso son los garantes de fiel cumplimiento de la legislación nacional, la minimización de los riesgos que se relacionan con el trabajo, y la promoción de un ambiente de trabajo justo, seguro, saludable, estable y productivo.

1.10. Obligaciones de la Inspectoría de trabajo de acuerdo al código de trabajo

Los inspectores del trabajo tienen la obligación de controlar el cumplimiento de la ley e incluso, denunciar el incumplimiento mediante una acción popular. El inspector que recibe la denuncia procede a levantar una información en el lugar del accidente o donde se encuentra la víctima y veracidad de datos.

Los inspectores de trabajo, conforme el artículo 545 del Código de Trabajo se encargan de cuidar en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo; además, se encargan de recibir la aceptación de las relaciones provenientes de trabajo que se respeten los derechos y cumplan con las obligaciones que se impone a los trabajadores y empleadores.

La competencia para adoptar medidas cautelares de los inspectores, los faculta para adoptar medidas a fin que se eliminen

defectos observados en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajos o se constituye razonablemente un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores con el objetivo de eliminar el peligro para la seguridad de los trabajadores.

A su vez, tienen el objetivo de eliminar los defectos observados en los centros de trabajo que constituyan una defensa para el peligro de la salud o seguridad de los trabajadores con el objetivo de que se eliminen los defectos observados; con el fin de mejorar la relación entre los sujetos de las relaciones contractuales. La adopción de medidas conlleva a los empleadores entregar a la inspección para tomar acciones.

Deben efectuar las visitas para cerciorarse por los medios conducentes para la revisión de documentos y registros de las empresas, la integración al personal de los establecimientos sin presencia de testigos para el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentos referente al trabajo como hacer constar las observaciones de los informes que elevan a sus superiores jerárquico.

Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores, la intervención de las comisiones de control, la imposición de multas. Las responsabilidades de los inspectores son civil y penalmente, no pueden divulgar en forma maliciosa los procedimientos de fabricación y explotación de los conocimientos con motivo del ejercicio de sus funciones.

Las obligaciones se vinculan al alcance que permite la flexibilidad de las diferentes relaciones que se encarga de observar diferencias entre distintos países en relación con el alcance y naturaleza de la legislación cubierta que están relativas a las condiciones de trabajo y el ambiente laboral como la seguridad, salud y salarios. El sistema puede dar cobertura a todos los sectores de la economía para abarcar todo el territorio nacional. Deben conseguir la cooperación de los empleadores y trabajadores para los incentivos que conlleven a una actitud positiva que permita cumplir con las obligaciones conferidas por la ley.

Los inspectores al ser funcionarios públicos deben actuar rigurosamente dentro de sus competencias y capacidades para cumplir su trabajo dentro de los niveles técnicos para los procesos de selección, calificación y formación. Una de sus obligaciones consiste en la integridad, independencia e imparcialidad para prohibir el interés directo o indirecto de las empresas que se encuentran dentro de su jurisdicción y supervisión.

El estatus de independencia de los funcionarios públicos se refiere a que actúan sin importar la relación de los cambios de gobierno y las influencias externas inapropiadas. La independencia e imparcialidad consiste en condiciones esenciales para emplear confianza plena en su objetividad y neutralidad que se aplica por la ley a los empleadores o trabajadores.

Los inspectores de trabajo son agentes supervisores, asesores y ejecutores de la ley, con una misión general de orientación para mejorar tanto las condiciones de trabajo como productividad en el centro de trabajo. Mantienen restricciones para revelar alguna fabricación o comercialización de los servicios para no revelar el secreto profesional por su status como funcionario, de acuerdo a las disposiciones legales aplicables a la función pública.

Los inspectores tienen que tratar confidencialmente el origen de cualquier queja y no deben de dar ningún indicio al empleador de que la visita se hace como consecuencia de la recepción de dicha queja. Surgiendo de dos preocupaciones; proteger a los trabajadores que interponen quejas; y por otro lado, hacer el trabajo de los inspectores más efectivo.

1.11. Declaración de emergencia sanitaria Covid-19 en el mundo y en Ecuador

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la pandemia del COVID-19 provocaría una pérdida de casi 25 millones de empleos en el mundo y un aumento exponencial del subempleo. La OIT pidió que se adopten medidas urgentes para proteger al trabajador, con el fin de velar por la seguridad de las personas, la sostenibilidad de las empresas y puestos de trabajo, Ecuador, por medio del Ministerio de Trabajo expidió dos acuerdos ministeriales 076 y 077 para aplicar cuatro alternativas de trabajo: teletrabajo, modificación, reducción y suspensión de la jornada, tras la declaratorio de emergencia sanitaria.(Asamblea Nacional, 2020)

Las disposiciones expedidas por los Acuerdos Ministeriales se recopilaron para constituirte un texto normativo que contengan denominado Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria (en adelante "LOAH"), que surge con nuevas disposiciones laborales para garantizar la salud de los trabajadores y reducir los contagios por la enfermedad del coronavirus "Covid-19" y, sobre todo, dar seguridad a los trabajos a nivel nacional.

La LOAH estableció acuerdos para preservar las fuentes de trabajo, donde tanto el trabajador y empleador podrán proponerlo y modificar las condiciones económicas del contrato de trabajo preestablecido de la relación laboral; respecto a la jornada que puede ser completa o parcial y el salario en base a la jornada reducida.(Asamblea Nacional, 2020)

Sin embargo, la inseguridad del cumplimiento de las disposiciones laborales para que se respete los derechos de los trabajadores sin limitar o lesionar sus garantías constitucionales a pesar de la promulgación de la LOAH como medida de mitigación por los efectos negativos de la crisis sanitaria por la pandemia del Covid-19 en el Ecuador, ha sido una precaución para el grupo de trabajadores.

1.12. Medidas tomadas por el gobierno central para combatir despidos intempestivos durante la pandemia Covid-19

La emergencia sanitaria que se generó por el COVID 19 y la crisis económica ha propiciado la vulneración de derechos laborales porque no tienen garantías por parte del gobierno ante el desconocimiento de los instrumentos legales de protección e implementan normas por parte del ente rector del trabajo para legitimar todas las acciones que están implementando las empresas y empleadores. (Consejo de Protección de Derecho de Quito, 2020)

El Ministerio del Trabajo empezó a realizar inspectorías para controlar las acciones que estaban tomando los empleadores y verificar su legalidad; y detectó que han creado gran vulneración a las garantías por los numerosos despidos intempestivos.

Los despidos laborales continúan y actúan por una falta de medidas oportunas, efectivas y concretas por parte del gobierno quien no ha brindado la protección completa a los trabajadores y empleadores. Luis Poveda, Ministro de trabajo ante la comisión del ramo de la Asamblea registró aproximadamente 66.400 desvinculaciones; de las cuales un mayor porcentaje fue por mutuo acuerdo, continuamente, por terminación de contrato, por despido intempestivo, por causas legalmente previstas en el contrato y finalmente, por muerte del trabajador. (Figueroa, 2008)

A pesar de la disposición del Acuerdo Ministerial No. 2020-081, el cual menciona el instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores público y privado sobre el registro en el Sistema Único de Trabajo la terminación de los contratos individual por la causal de fuerza mayor con su respectiva fundamentación del artículo 169 del Código de trabajo en la causal sexta que indica lo siguiente:

“Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar” pág. 60

Sin embargo, no se ha verificado la convocación de esa causal citada por los empleadores ante las desvinculaciones laborales y se han registrado sin un control exhaustivo ante dichas terminaciones donde el empleador sigue instrucciones, pero las razones no son las oportunas y actúan perjudicando a los trabajadores y trabajadoras sin respetar sus derechos.

1.13. El rol de la Inspectoría de Trabajo en el control de los despidos intempestivos durante la emergencia sanitaria COVID-19

Las inspecciones de trabajo desempeñan un papel importante ante las diversas situaciones generadas por la emergencia sanitaria del COVID-19 que debe cumplir con su función de verificar el cumplimiento de las legislaciones nacionales y prestar asesoramiento a los empleadores y trabajadores en el desarrollo y aplicativo de las políticas o programas en el lugar de trabajo para prevenir y controlar el contagio de COVID-19 e incluso, adaptar las prácticas laborales a la legislación laboral aplicable. (Palma, 2020)

Por lo que, el Estado a través de sus funcionarios públicos como los inspectores son quienes supervisaran que los empleadores actúen correctamente cumpliendo las normativas laborales y no perjudiquen a las personas que se encuentren en un mayor grado de riesgo y vulnerabilidad como los trabajadores.

Deben verificar que los empleadores cumplan con las disposiciones emitidas por el Ministerio de Trabajo y del gobierno para que se protejan

los derechos de los trabajadores durante la crisis de la pandemia del COVID 19 sin que se vulnere y se formen los pilares fundamentales de protección como es el apoyo invaluable a las empresas, empleos o ingresos, así como buscar soluciones mediante un acuerdo o un diálogo social que permita potencial la negociación entre las partes contractuales. (Oficina Interanacional del Trabajo, 2020)

Por lo tanto, deben de buscar alternativas que no perjudiquen a los trabajadores y se respeten los derechos de las partes. Una de las alternativas es usar los mecanismos aplicados por el gobierno tras las medidas restringidas, por ejemplo, celebrar acuerdos de modalidades de trabajo sin que exista despidos.

1.14. Legislación comparada con la finalidad de comprobar las acciones que debe realizar la Inspectoría del Trabajo ante despidos intempestivos durante la pandemia de Covid-19.

La crisis desencadenada por la emergencia sanitaria del Covid-19 ha exigido la actuación de los órganos de control como el Ministerio de trabajo quien ha expedido instructivo con instrucciones o lineamientos que deben de acogerse el empleador y fortalecer los sistemas de inspección laboral y el control ante las denuncias laborales frente a faltas y abusos. (Organizacion Internacion del Trabajo, 2020)

Las medidas alternativas han sido variadas y diversas según el país para brindar elementos necesarios para planear y diseñar protocolos y guías para mantener una estabilidad entre los derechos de los sujetos del contrato de trabajo.

Su función principal dentro del sistema de inspección de trabajo consiste en la verificación de hechos de despidos arbitrarios. Aplican un Plan de Vigilancia, prevención y control de Covid-19 que se realizan

inicialmente por aquellas empresas que reinician actividades económicas autorizadas y registradas en el sistema del ministerio de trabajo.

Perú

La inspección de trabajo realiza sus funciones de fiscalización, orientación y asistencia técnica durante el plazo de vigencia de la declaratoria de emergencia sanitaria. El inspector ejerce sus funciones de manera presencial o virtual a través de medios de sistema de comunicación electrónica para garantizar el cumplimiento de las medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación el Coronavirus. (Castro, 2020)

Se ha implementado medidas para velar la preservación de los empleos por medio de subsidios, fondo de apoyo por las mpymes, renovación de contratos con firmas digitales, bono para trabajadores independientes que se aplicaron como acciones de mitigación ante la posible e inevitable vulneración de derechos de los trabajadores quienes se ven afectador por la crisis que se vive a nivel nacional, pero debe el gobierno establecer medidas de acción en materia socio laboral y de seguridad.

Se implementaron medidas laborales excepcionales y generales para actuar ante los despidos, los cuales no podrán ser justificados por la emergencia sanitaria. Tienen una línea gratuita abierta al público para resolver consultas o atender a las denunciar virtuales que ofrece en su página web.

Colombia

El ministerio de trabajo de Colombia implementó medidas preventivas como la elaboración y difusión de medidas para evitar el contagio por el Coronavirus en el lugar de trabajo. Se prohibió que los empleadores obliguen a trabajadores a tomar licencias no remuneradas y estableció lineamiento acerca la capacitación y protección personal de servicios. Además, implementaron un subsidio de emergencia para personas desempleadas. (Moreno, 2020)

Chile

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile impulsa de manera prioritaria proyectos de ley que buscan proteger el empleo e ingresos de los trabajadores. Se promulgó leyes enfocadas para la protección de los trabajos y la seguridad social; la Ley de Teletrabajo el 25 de marzo del 2020 y la Ley de Protección del Empleo el 01 de abril del 2020. Las leyes promulgadas buscan proteger los ingresos de los trabajadores como la preservación del vínculo contractual, pero con una suspensión temporal de sus funciones, pero asignado el pago desde el seguro de cesantía. (Ministerio del Trabajo y Prevencion Social, 2020)

Argentina

El ministerio de trabajo, empleo y seguridad social han implementado una serie de medidas que incluyen la promoción de licencias o trabajo remoto tanto del sector privado como público. Se expidió un decreto por parte del gobierno nacional donde se prohíbe de despedir sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor; de igual forma, se prohíbe la suspensión por

ausencia o disminución de trabajo por el plazo que dure la emergencia sanitaria. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2020)

Capítulo II
Marco Metodológico

2.1. Enfoque se la investigación

El derecho como una ciencia social estudia los hechos, procesos y grupos en los que participa el hombre como parte de la sociedad, y como toda ciencia posee una particularidad como disciplina científica que le obliga a delimitar el objeto de estudio, en este sentido los objetos de estudios fueron las fuentes formales del derecho tales como Constitución, leyes, jurisprudencia entre otros, y las realidades sociales existen en el Ecuador.

El presente proyecto se basó en la investigación jurídica la cual se puede definir como “la actividad intelectual que pretende descubrir las soluciones jurídicas, adecuadas a los problemas de la vida social contemporánea a través del estudio de normas, hechos y procedimientos reflexivos, sistemáticos y críticos”(Álvarez, 2010); en cuanto a la metodología se empleó el método cualitativo.

2.2. Tipo de investigación

El método cualitativo basa su función en la comprensión de fenómenos, los significados se extraen de la información recabada, más no se fundamenta en la estadística; es un proceso inductivo y aporta una profundidad de significados.

Este método permitió una investigación profunda respecto del rol de la Inspectoría de Trabajo en el control de los despidos intempestivos durante la emergencia sanitaria COVID-19, entre los meses de marzo a julio de 2020, revisando desde antecedentes históricos hasta el análisis de posiciones de tratadistas y la aplicación que otorga la legislación ecuatoriana.

2.3. Métodos de investigación

Documental

El método o investigación documental “depende fundamentalmente de la información recogida o consultada en documentos o cualquier material impreso susceptible de ser procesado, analizado e interpretado.”(Álvarez, 2010), este método se empleó en el análisis de los resultados puesto que el enfoque de la investigación permite utilizar documentos tales como casos de derecho comparado.

Jurídico comparado

Este método permitió el análisis de legislación comparada, lo cual fue de vital importancia para la investigación de los despidos debido a la pandemia en países como Colombia y Perú.

Exegético

Este método se utilizó en el análisis de las normas positivas nacionales y extranjeras acerca del derecho laboral y el rol de la Inspectoría de Trabajo en los casos de despidos debido a la pandemia Covid-19, este método estudia la validez, eficacia y pertinencia de la norma.

Empírico

El método empírico se emplea por lo general en las investigaciones de corte cualitativo, que además permiten la utilización de entrevistas a expertos o comité de expertos los cuales pueden ser uno, dos o tres expertos, para poder recabar datos acerca de situaciones poco estudiadas.(Gomez, 2012)

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.1. Entrevistas a expertos

En esta sección se implementarán las entrevistas realizadas a los expertos abogados laboristas, así como también se procederá a su respectivo análisis.

Primer experto

Nombres: Ab. Fabrizio García Martínez

Años de experiencia: 32 años ejercicio profesional

Cargos ocupados: Asesor Jurídico de la Prefectura del Guayas, ha litigado y patrocinado procesos en representación de entidades públicas y privadas en diversas materias, enfocando su práctica legal en el derecho civil, administrativo, societario y bancario.

Títulos obtenidos: Lcdo, Abogado, Maestrante en proceso de titulación.

Entrevista

1. ¿Cuál es su opinión acerca de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid – 19?

Que contiene grave violaciones de universales y fundamentales normas constitucionales como, la precarización de las relaciones laborales mediante la renuncia voluntaria de derechos irrenunciables e intangibles (art.16.1), el impedimento de manifestarse en forma libre y voluntaria (art.18.3), la ausencia del derecho de igualdad material y formal (art.19.1), la afectación al salario digno (art.20.1).

El reporte del INEN que a junio de 2020, alrededor de un millón de ecuatorianos se encontraban sin empleo, la mayor parte terminadas sus relaciones laborales por caso fortuito o fuerza mayor, sin pagarles ninguna indemnización; el IESS que reporta 295.678 desafiliaciones contributivas durante la Pandemia, que representan alrededor de \$160

millones de dólares; evidencian que dicha Ley no cumplió los objetivos para los que fue creada, no fomentó la reactivación económica de los ecuatorianos, tampoco logró el mantenimiento de las condiciones de empleo, peor proporcionó el Apoyo Humanitario ofrecido.

2. ¿Cuáles son sus conocimientos respecto de la Inspectoría de Trabajo?

Depende del Ministerio de Trabajo, es un ente administrativo que tiene a cargo la relación entre trabajador y empleador, durante la vigencia del contrato de trabajo.

3. ¿Cree usted que el Código de Trabajo brinda las suficientes garantías para el desenvolvimiento de la Inspectoría de Trabajo?

En la norma laboral ecuatoriana se especifican las reglas, pero debido a la pandemia no se ha logrado que su desempeño sea el más adecuado para precautelar los derechos de los trabajadores.

4. ¿A su criterio, considera Ud. que la Inspectoría de trabajo si pudo cumplir su rol a cabalidad entre marzo y julio del 2020?

El art.47.1 del Código de Trabajo, ya establecía la disminución de la jornada laboral, pero para casos excepcionales, debiendo obtener el empleador una autorización previa del Ministerio de Trabajo, para la cual la Inspectoría del Trabajo exigía al empleador justificar con soportes, el suceso excepcional que estaba sufriendo, previo a autorizarle o negarle tal disminución.

En su lugar el art.20 .1 de la Ley de Apoyo Humanitario no establece ninguna intervención para el Ministerio de Trabajo, en la aprobación previa, para la reducción emergente de la jornada de trabajo y

su consecuente drástica reducción de la remuneración de los empleados, permitiendo que se utilice al Ministerio como sólo un “buzón” para recepcionar las notificaciones de los empleadores, contentivas de su unilateral “debida justificación”. Por lo expuesto la Inspectoría de Trabajo no le fue delegado ningún rol decisorio que cumplir a cabalidad.

5. ¿A su criterio, como se debería aplicar en la actualidad un despido del trabajador por fuerza mayor o caso fortuito?

Cuando el empleador sufra un imprevisto que le ocasione el cierre total o definitivo de su actividad económica, como consecuencia de la Pandemia.

La institución típica de la fuerza mayor o caso fortuito se produce cuando una de las partes del contrato sufre un imprevisto al que no le es posible resistir.

En el caso de un empresario pesquero que se le hunde su barco en faenas de pesca, es un imprevisto que le ocasiona el término definitivo de su actividad económica. Si a este mismo empresario se le prohíbe salir a faenas de pesca, por el aislamiento voluntario de la Pandemia, pero al término del estado de excepción, se le autoriza salir nuevamente a sus jornadas de pesca, el imprevisto sufrido es temporal.

En el primer caso puede alegar caso fortuito o fuerza mayor para terminar unilateralmente el contrato de trabajo con sus trabajadores, en el segundo caso, expresamente no lo puede alegar.

Hay que tomar en cuenta que la Pandemia causó perjuicios económicos tanto a empleadores como a trabajadores, por el mismo tiempo, por causas iguales, originadas por idéntica Pandemia. Por lo cual considero que existe una bilateralidad en la producción de las causales de caso fortuito o fuerza mayor, que torna difícil de alegar tal causal, para cada parte por separado de la relación laboral.

6. ¿Cree Ud. que esta nueva ley brinda una verdadera protección a los derechos de los trabajadores?

Ninguna, faculta la precarización de los derechos de los trabajadores, al extremo de autorizar la disminución de su remuneración a límites inferiores al salario básico unificado.

7. ¿Cree Ud. que el desconocimiento de los Acuerdos Ministeriales en materia laboral, causó despidos masivos no justificados?

La sola mención en los Acuerdos del Ministerio de Trabajo, de la posibilidad de la terminación unilateral de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor, originó los cientos de miles de despidos laborales, muchas veces sin pagarles indemnización por despido, que al tiempo de aliviar parcialmente a los empleadores, mediante la rebaja del valor de la nómina de trabajadores, destruyó a cientos de miles de trabajadores ecuatorianos, al ser despedidos sin pagarles ni un centavo como indemnización, sin tener posibilidad de conseguir otro empleo, por la falta actual de oferta de nuevo empleo por la Pandemia, arrojándolos a engrosar las filas de la pobreza y desesperación junto con sus familias.

Análisis de la entrevista

El primer experto entrevistado manifiesta su preocupación en cuanto la implementación de esta nueva Ley Orgánica de Apoyo humanitario debido a que no cumple su función de ayuda a los ciudadanos sino al contrario es una forma de precarización laboral, y se critica también la pésima protección estatal que se le dieron a los ciudadanos en los primeros meses de la pandemia la mayoría de despidos se realizan por caso fortuito o fuerza mayor.

Además, existen muchas “reformas” o nuevas figuras que se han adoptado en esta nueva ley, pero cabe recalcar que ya se encontraban delimitadas en el Código de Trabajo, como el asunto de los acuerdos laborales.

Segundo experto

Nombres: Andrés Bernardo Chong Qui Toris

Años de experiencia: 10+

Cargos ocupados: Director Nacional del Área de Derecho Laboral de Noboa, Peña y Torres, abogados; Director de la sección de jóvenes juristas de la Sociedad Ecuatoriana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social; Miembro de comités de expertos de revistas especializadas en derecho laboral, a nivel local e internacional; docente de grado y posgrado en materia de derecho laboral.

Títulos obtenidos: Abogado, Magister en Derecho Constitucional.

Entrevista:

1. ¿Cuál es su opinión acerca de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid – 19?

Es una norma que aborda muchos frentes, no solo el laboral, que pretenden paliar los efectos del COVID-19. Algunas disposiciones dependen de la emisión de normativa secundaria o de la actualización de sistemas o plataformas digitales del gobierno, lo que complica su aplicación.

2. ¿Cuáles son sus conocimientos respecto de la Inspectoría de Trabajo?

La conozco muy bien, pues mantengo trámites ante Inspectores de Trabajo, a nivel nacional, de manera permanente.

3. ¿Cree usted que el Código de Trabajo brinda las suficientes garantías para el desenvolvimiento de la Inspectoría de Trabajo?

No, pues en muchos casos no se establece un procedimiento claro para la ejecución de sus funciones. Esto se agrava por la falta de reglamentación en puntos medulares, como, por ejemplo: el visto bueno.

4. ¿A su criterio, considera Ud. que la Inspectoría de trabajo si pudo cumplir su rol a cabalidad entre marzo y julio del 2020?

No pudo, pues permaneció cerrada buena durante buena parte de dicho periodo, y en tal sentido no se pudieron realizar las acciones adecuadas para proteger los derechos de los trabajadores.

5. ¿A su criterio, como se debería aplicar en la actualidad un despido del trabajador por fuerza mayor o caso fortuito?

La terminación de la relación laboral en el marco del numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, no es despido... Las condiciones están claramente señaladas en dicha norma: (i) que exista imposibilidad para ejecutar el trabajo; y, (ii) que esta sea imposible de prever o prevista imposible de resistir.

La imposibilidad debe ser entendida en los términos del Código Civil como física o moral. La reforma del artículo 169, que fue incorporada por la Ley de Apoyo Humanitario solo hace referencia a la imposibilidad física, de ahí que el marco conceptual de los casos de imposibilidad moral, al no ser materia de la disposición interpretativa, deberá ser contruidos judicialmente. Algo se ha avanzado jurisprudencialmente, teniendo ya como regla que la imposibilidad moral no puede ser invocada si deriva de la culpa o negligencia del empleador.

6. ¿Cree Ud. que esta nueva ley brinda una verdadera protección a los derechos de los trabajadores?

No, a la ley le compete reconocer derechos, a las autoridades velar por su cumplimiento y en esa medida proteger la relación laboral y a sus partes.

7. ¿Cree Ud. que el desconocimiento de los Acuerdos Ministeriales en materia laboral, causó despidos masivos no justificados?

No, los acuerdos ministeriales no son capaces truncar o incentivar la terminación de la relación laboral. Son meros instrumentos normativos, de categoría secundaria, que reglan lo dispuesto en la ley. Las terminaciones de relaciones laborales (no todas fueron despidos ni derivaron de causas injustificadas) se suscitaron por una grave crisis que afectó la dinámica global, sin que se haya logrado excluir la económica y por supuesto la social.

Análisis de entrevista

El segundo experto en ser entrevistado manifiesta que fue muy complicada la labor de la Inspectoría de Trabajo debido a las restricciones de circulación que se enfrentaron debido a la pandemia.

Además, se manifiesta que debido a la crisis se debieron los despidos masivos, que talvez por los empresarios por el desconocimiento de la ley, despidieron a sus trabajadores alegando caso fortuito o fuerza mayor, lo cual está claramente reglamentado en el Código de Trabajo.

Finalmente se indica que es complicado la aplicación de la nueva ley en la parte práctica.

3.2. Análisis general de las entrevistas a expertos

En cuanto al análisis general de lo indicado por los expertos se puede resaltar que en efecto si bien la nueva Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se creó con la finalidad de brindar una ayuda en varios campos, en cuestión netamente laboral no logra su cometido.

Si bien es cierto la nueva ley indica preceptos jurídicos de aplicación en materia laboral, estos son muy complicados de controlarse, debido a que es muy susceptible del aprovechamiento de estas situaciones por parte de los empleadores.

Además, se indicó también que el estado no brindó las suficientes garantías para que las personas puedan mantener sus empleos, y las normas legales implementadas al momento no han causado su efecto esperado, teniendo en esos últimos meses un millón de desempleados.

Finalmente, a criterio del autor no se dieron las garantías necesarias por parte del Estado para que la Inspectoría de Trabajo pueda realizar su trabajo de manera eficaz, y tal vez con este control se hubiese podido evitar muchos desempleos.

3.3. Análisis del desempleo en Ecuador 2020

Es necesario realizar una revisión acerca del tema del desempleo en el país, el cual sigue golpeando a las familias ecuatorianas debido a la actual pandemia por la enfermedad Covid-19 que se atraviesa y aun sin vislumbrar el término de la misma.

Ahora bien, el Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censo en sus indicadores laborales de los meses mayo y junio del 2020 expresa una estadística en materia de desempleo, tal como se lo puede visualizar en la figura 1.

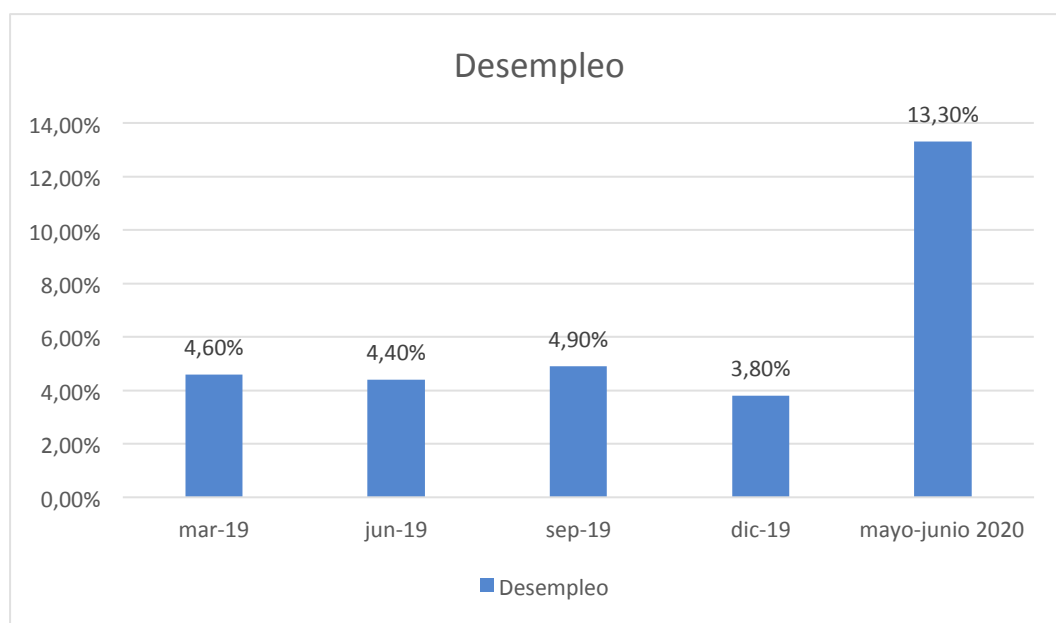


Figura 1 Desempleo 2020

Fuente: (Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censo, 2020)

Elaborado por autor

De la figura 1 se puede visualizar el aumento del desempleo en el país, realizando una suerte de análisis comparativo, se verifica como en los meses de marzo a diciembre del 2019 el desempleo no superaba el 4,90% a nivel nacional.

Se visualiza en tal sentido como sólo en los meses de mayo y junio del 2020 el desempleo se disparó a un 13,30% aproximadamente, lo que equivale del acuerdo al Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censo a

1'009.582 de personas que reportaron su calidad de desempleados, cifra grave y alta en comparación al año 2019.

Entonces al triplicarse la cifra de desempleo este año, cabe preguntarse si los mecanismos para frenar el desempleo por parte del estado ecuatoriano fueron eficaces.

En tal sentido se verifica que el rol de la Inspectoría de Trabajo a ha sido mínimo, sin las directrices necesarias para poder en algo supervisar la mayoría de despidos masivos que se han realizado en el país.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA

4.1. Justificación de la propuesta

En este proyecto de investigación se realizó una revisión de las distintas normas y políticas públicas que se utilizaron para poder frenar y controlar los despidos laborales, y así garantizar los derechos de los trabajadores y patronos.

Ahora bien, estas políticas públicas, las nuevas leyes, no han sido eficaces del todo, puesto que como se revisó en el capítulo de análisis de resultados, la cifra de desempleo ha crecido, en tal sentido los resultados no son los esperados, a esto se suma la poca intervención de la Inspectoría de Trabajo para frenar en algo el desempleo en el país.

Es por esto que es necesario reformar el Código de Trabajo respecto de la labor de la Inspectoría de Trabajo.

4.2. Proyecto de reforma al Código de Trabajo

En cuanto a la reforma al actual Código de Trabajo se deberá realizar al artículo 545 numeral 2 de la siguiente manera:

En La actualidad:

“Atribuciones de los inspectores del trabajo.- Son atribuciones de los inspectores del trabajo:

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;”

Reforma:

“Atribuciones de los inspectores del trabajo.- Son atribuciones de los inspectores del trabajo:

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; y en caso de que se visualicen vulneraciones a los derechos constitucionales de los trabajadores o empleadores, se emitirá un informe con todas las solemnidades del caso para que se tomen las respectivas resoluciones administrativas y esto sirva como prueba vinculante en procesos judiciales.

Además el Inspector del Trabajo se trasladará en persona a la empresa para garantizar el debido proceso de las partes, procediendo a receptar todo tipo de pruebas in situ como declaración, recabar documentos, realizar fotografías y solo cuando el trabajador haya hecho uso de su derecho a la defensa emitirá un informe motivado.”

Conclusiones

- De acuerdo al análisis teórico realizado se pudo verificar que las normas cuanto a la Inspectoría de Trabajo y su accionar son claras pero no se han podido implementar de manera eficaz en los despidos que ha ocasionado esta pandemia, y además las medidas tomadas por el gobierno central no han sido las más adecuadas debido a que la nueva Ley Orgánica de Apoyo Humanitario si bien es cierto procura una protección de derechos, esta en la práctica no es efectiva y por las restricciones que aún existen en el país debido a la pandemia Covid-19 es difícil corroborar que se cumplan los preceptos de esta ley a cabalidad.
- En cuanto a las entrevistas realizadas a los expertos se pudo determinar que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en el campo laboral en efecto es difícil de controlar su efectividad en la práctica, además se pudo verificar de acuerdo a estadísticas del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censo (INEC) que al mes de junio se tiene una tasa de desempleo del 13,30 % cifra que es hasta tres veces mayor de las manejadas en el 2019.
- Finalmente se propone una reforma al artículo 545 numeral 2 de respecto del rol de los Inspectores de Trabajo, en la cual los Inspectores en caso de vulneración de derechos emitan informes con carácter vinculante en procesos judiciales.

Recomendaciones

- Se recomienda que este proyecto de ser necesario sirva para futuros estudios que implemente la Universidad Ecotec respecto de despidos intempestivos durante la pandemia de Covid-19.
- Es necesario informar por parte de Estado a la ciudadanía de los derechos laborales que versan en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario debido a que muchos despidos se dan por desconocimiento de las normas.
- En cuanto al rol de la Inspectoría de Trabajo, se deberían realizar campañas informativas para que la ciudadanía conozca su labor, ya que es un medio que vela por la seguridad de la relación laboral.

Bibliografía

- Oficina Interanacional del Trabajo. (2020). Insspeccion del Trabajo. *Programa sobre Administracion e Inspeccion del Trabajo*, 22.
- Álvarez, G. (2010). *Metodología de la Investigación Jurídica*. Santiago: Universidad de Chile.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Asamblea Nacional.
- Asamblea Nacional. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Bensusán, G. (2009). La inspeccion del trabajo en America Latina. *Revista Colmex*, 989.
- Boscan, F. M. (2008). Aspectos de la inspeccion del trabajo. *Revista de Derecho Social*, 45.
- Cabanellas, G. (1988). *Tratado de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Editorial Claridad S. A.
- Cabanellas, G. (2006). *Derecho Laboral Historia*. Buenos Aires: Heliasta.
- Cabanellas, G. (2015). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta.
- Carballo, M. (2005). *Comentarios sobre la simulación en el Derecho del Trabajo Venezolano*. Caracas: Tipografía Horizonte.
- Castillo, B. O. (2008). La inspeccion de trabajo un nuevo reto. *Revista de Derecho Social*, 93.
- Castro, I. S. (2020). Medidas legales adoptadas en el ambito laboral peruano debido al COVID-19. *Cielo*, 23.
- Código de Trabajo. (2008). *Código de Trabajo*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Consejo de Proteccion de Derecho de Quito. (11 de mayo de 2020). *Proteccion de derecho de Quito*. Obtenido de Despidos laborales continuan con la anuencia del ministerio de trabao.: <http://proteccionderechosquito.gob.ec/2020/05/11/8918088/>
- Corporación de Estudios y Publicaciones. (2017). *Código Civil Ecuatoriano*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Diario El Universo. (1 de Junio de 2020). *www.eluniverso.com*. Obtenido de

<https://www.eluniverso.com/noticias/2020/06/01/nota/7858203/despeditos-desempleo-empleo-emergencia-sanitaria-ecuador>

- Figueroa, R. (2008). Regulacion de contratacion y suministro de trabajadores. *Revista Veredas*, 129.
- Goldin, A. (2007). Los derechos sociales en el marco de las reformas laborales en America Latina. *Revista Colmex*, 54.
- Gomez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Tlalnepantla: Red Tercer Milenio S. C.
- Gonzales, F. S. (2012). Inspeccion de Trabajo. *Revista de Derecho* , 36.
- Guatemala, C. d. (2018). *Código de Trabajo de Guatemala*. Ciudad de Guatemala: REAL CARD.
- Hoferlin, I. (2007). Inspeccion del Trabajo. *Revista de Derecho*, 65.
- Lempert, R. (2008). La inspeccion de trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 65.
- López, J. V. (2009). *Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Praxis.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (31 de marzo de 2020). *Informacion Legislativa*. Obtenido de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/335976/norma.htm>
- Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. (2014). Aspectos Generales de la Inspeccion de Trabajo. *Soluciones Empresariales S.C.* , 32.
- Ministerio del Trabajo y Prevencion Social. (26 de marzo de 2020). *Diario Oficial de la Republica de Chile*. Obtenido de <https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2020/03/26/42615/01/1745536.pdf>
- Moliner, G. (2017). *Manual de Jurisprudencia Laboral*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Monesterolo, G. (2015). *Instituciones de Derecho Laboral individual-herramientas didacticas*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Monesterolo, G. (2018). *Régimen Jurídico Laboral del Sector Privado*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Montoya, A. (2016). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.
- Moreno, J. P. (2020). Medidas Laborales frente al Covid-19 en Iberoamerica. *Tirant lo Blanch*, 36.
- Mújica, J. (2007). Inspecciones de Trabajo. *Revista Laboral*, 65.

- Oficina Internacional del Trabajo . (2008). La inspeccion del trabajo y otros mecanismo del sector de trabajo. *Revista de Servicio de Administracion del Trabajo*, 25.
- Organizacion Internacion del Trabajo. (2020). Seguridad y Salud en el Trabajo frente a la pandemia. *OIT*, 35.
- Palma, T. (2020). Protocolo sobre el ejercicio de la inspeccion del trabajo. *Revista de Derecho*, 37.
- Ruiz, M. L. (2005). Disposiciones Laborales en America Latina. *Revista de Derecho*, 32.
- Topet, P. A. (2009). La inspeccion del trabajo un diseño legal y real. *Revista Latinoamericana*, 45.
- Trujillo, J. C. (2008). *Derecho Laboral*. Quito: Cevallos.
- Vargas, A. G. (2008). La inspeccion de trabajo un balance de su gestion . *Revista de Derecho*, 27.
- Vásquez, J. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Editora Jurídica Cevallos.
- Vela, C. (1955). *Derecho Ecuatoriano del Trabajo*. Quito: Editorial La Unión.]
- Weil, D. (2008). Un planteamiento estrategico de la inspeccion del trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 389.
- Weller, J. (2006). Flexibilidad de los mercados de trabaj. *Revista de Derecho*, 35.