

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1370>

Función de control del Ministerio del Trabajo en el ámbito de los derechos laborales en el sector privado y el pago de las horas extraordinarias

Control function of the Ministry of Labor in the field of labor rights in the private sector and payment of overtime

Juan Carlos Rosero Conde

juancarlosroseroconde@outlook.com

<https://orcid.org/0009-0005-9048-7952>

Universidad Estatal Península de Santa Elena
Cuenca – Ecuador

Karín del Rocío Jaramillo Ochoa

karinj4@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-5755-1713>

Universidad Estatal Península de Santa Elena
Quito – Ecuador

Artículo recibido: 06 de noviembre de 2023. Aceptado para publicación: 21 de noviembre de 2023.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo analizar la función rectora de control de los derechos laborales en el Ecuador, que ejerce el Ministerio de Trabajo, en el ámbito privado, para el pago de horas extraordinarias. La metodología está fundamentada en el paradigma crítico propositivo para abordar, en la investigación, el fundamento constitucional del mandato legal que se relaciona con la afectación del derecho al trabajo de prestadores de servicios en el sector privado, por el no pago de horas extraordinarias laboradas, y la falta de control del Ministerio rector. Se identifica que, además de la afectación a los derechos laborales, existe inobservancia a los principios constitucionales rectores de la administración de justicia (tutela judicial efectiva, seguridad jurídica e intermediación), evidenciada en sentencias de jueces que no consideran el pago de los derechos económicos (horas extras legalmente laboradas), perjudicando a trabajadores/as, tras el ejercicio subsuntivo de que, al no contar con la adecuada autorización emitida por la Inspectoría del Trabajo, o la constancia de un convenio entre las partes debidamente suscrito, no existiría fundamento de prueba en un proceso constitucional para conceder una acción.

Palabras clave: derechos, trabajo, seguridad jurídica, horas extras

Abstract

The objective of this research is to analyze the leading role of the Ministry of Labor in the private sector, in the control of labor rights in Ecuador, for the payment of overtime. The methodology is based on the critical propositional paradigm to address, in the research, the constitutional basis of the legal mandate that is related to the affectation of the right to work of service providers in the private sector, due to the non-payment of overtime worked, and the lack of control of the Governing Ministry. It is identified that, in addition to the impact on labor rights, there is a lack of observance of the constitutional principles which governing the administration of justice (effective judicial protection, legal certainty and immediacy), evidenced in judgments of judges, who do not consider the payment of economic rights (overtime legally worked), harming workers, after the presumptive exercise that, in the absence of the appropriate authorization issued by the Labor Inspectorate, or the proof of an agreement between the parties duly signed, there would be no evidentiary basis in a constitutional process to grant an action.

Keywords: rights, work, legal security, overtime

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons .



Como citar: Rosero Conde, J. C. & Jaramillo Ochoa, K. del R. (2023). Función de control del ministerio del trabajo en el ámbito de los derechos laborales en el sector privado y el pago de las horas extraordinarias. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4 (5), 978 – 989. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1370>

INTRODUCCIÓN

Este trabajo está sustentado en la supremacía constitucional de los derechos al trabajo y a la remuneración, consagrados en la Constitución de la República del Ecuador (CRE), concibiendo, dentro de su contenido, la protección y respeto a la dignidad humana, a la igualdad material, y otorgando a todas las personas los mismos derechos y garantías sin que se establezcan privilegios a un determinado sector de la población, rechazando toda forma o práctica excluyente y discriminatorias.

Así mismo, se pone en evidencia que las normas jurídicas, irradiadas por el modelo de Estado diseñado en el Art. 1 de la CRE, y conforme la garantía normativa del Art. 84 ibídem, obliga a que la Ley laboral sea aplicada de manera igualitaria para todo trabajador/a, bajo el principio de favorabilidad, sea cualquiera el tipo o naturaleza de trabajo a realizar, observando cabalmente los principios establecidos en el Art. 11.2 de la CRE, que determina que todas las personas son iguales, y que gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades, sin que puedan existir distinciones, privilegios especiales o trato diferenciado ajeno a las acciones afirmativa, cuando las circunstancias o instituciones son similares, pudiéndose, ante cualquier intento de obstaculizar los principios de favorabilidad y pro homine en la aplicación de los derechos, alegar la existencia de categorías sospechosas, decantando determinadas acciones administrativas o judiciales en violación a los derechos.

METODOLOGÍA

La metodología utilizada en la presente investigación se sustentó en el paradigma crítico propositivo, que permitió investigar el núcleo duro del derecho a la remuneración en la figura de las horas extras, el derecho al trabajo y la inconstitucionalidad de la aplicación de la potestad rectora, frente a la primacía de la realidad y el principio iura novit curia en cuando a la aplicación subsuntiva de la norma laboral, lo cual afecta el derecho al trabajo de los servidores privados por el no pago de sus horas extraordinarias, ocasionado, además, por la omisión en el control positivo del ente rector.

La población estudiada la conformaron Abogados/as en libre ejercicio profesional, quienes han patrocinado a trabajadores, cuyos derechos han sido vulnerados por la falta de pago de las horas extras, personal que conserva un contrato de servicios profesionales en el sector privado, así como por servidores públicos del Ministerio de Trabajo y Jueces de la Unidad Judicial del Trabajo con sede en el Cantón Quito, en un total de 19 involucrados. Por tales, motivos no cabe la aplicación de la fórmula para determinar la muestra.

Del derecho al trabajo y a la remuneración: Cuando el control del Estado no cumple los mandatos constitucionales y la aplicación de norma jurídica resulta regresiva para los derechos.

El derecho de las y los trabajadores siempre es tema de discusión, en todos los tiempos, tras las luchas sociales y gremiales, desde épocas muy remotas -la primera huelga de la historia se registra en noviembre 14 de 1152 a.C., en el reinado de Ransés III, por parte de 60 artesanos, que se negaron a realizar trabajos extras en el Valle de los Reyes-.

La aplicación de los beneficios sociales de servidores públicos y privados, desde el enfoque histórico, se remonta a la época de la Revolución Industrial, dentro de la que aparecen las grandes industrias, que reemplazan la labor artesanal y la indispensable mano de obra que, hasta el siglo XVIII, había sido una de las modalidades de trabajo de mayor importancia para las sociedades, por lo que es necesario destacar cómo aparecieron los beneficios sociales dentro del campo laboral (Pozo Pilay y otros, 2018).

Taylor fue uno de los primeros considerados en la administración científica como el precursor del enfoque del trabajo, cuya filosofía defendía la motivación que deben tener los trabajadores para poder rendir de una manera eficaz, o que, en su efecto, los programas de incentivos y regalías podrían aplicarse como estrategias para elevar los niveles de producción. Algunas de sus teorías fueron aceptadas por los gobiernos nacionales y empresarios liberales de fines del siglo XIX y principios del siglo XX, naciendo, en primer lugar, las prestaciones laborales a través del seguro social, y ya, en la década de los treinta, en la segunda guerra mundial, los beneficios sociales como mecanismos para que los trabajadores sintieran satisfacción después de trabajar dentro de su proceso habitual y operativo –nace la noción de “operario” y el principio pro operario-, lo que surgió como una forma adicional de mitigar la afectación que se tuvo por la congelación de los salarios como producto de los estrategias del conflicto bélico y la intervención del Estado en el modelo de la economía liberal, y posteriormente autoregulada en el mercado (Figueroa Bello, 2015).

En cuanto a los beneficios sociales, conocidos desde la perspectiva de sus antecedentes históricos, al establecer una comparación entre lo que determina el Código de Trabajo y de la Ley Orgánica de Servicio Público en el Ecuador, es importante identificar uno de los principios constitucionales, en cuanto a la igualdad, en el campo de los beneficios sociales. Así, la CRE establece la igualdad de derecho de todas las personas, sin distinción de ningún tipo ya sea por raza, condición política o condición económica, al pleno goce de todos los derechos, incluyendo el trabajo y la justa remuneración o retribución económica. Se considera al derecho laboral como parte esencial del derecho constitucional a la remuneración y retribución económica por el trabajo realizado, lo que establece la garantía del trabajo a la sociedad y la protección reforzada en el enfoque de igualdad.

La CRE, en el Título II, relacionado a los Derechos del Buen Vivir, en la sección octava Trabajo y Seguridad Social, define al trabajo como un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de la realización personal y base de la economía. El Estado Garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente elegido (Art. 33, Constitución de la República del Ecuador, 2008).

De conformidad con el Art. 417 de la CRE, los Tratados administrados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tienen gran relevancia en el reforzamiento de las condiciones en que el Derecho nacional ha establecido para la garantía a la remuneración y el trabajo. Así, por ejemplo, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluye la expresión del compromiso de los países y de las organizaciones de empleadores y trabajadores, de respetar y defenderlos axiomas humanos fundamentales, para garantizar la vida digna, que van desde la libertad de elección del trabajo, hasta la garantía de un entorno de trabajo seguro y saludable, que elimine toda forma de esclavitud o trabajo forzoso u obligatorio (OIT, enmienda en Reunión 110ª., 2022).

Ante aquello, el Estado está obligado a garantizar el respeto hacia los trabajadores, velando por el eficaz cumplimiento de la norma suprema y la jurídica, y, al mismo tiempo, prevenir toda forma de discriminación y tratos desiguales entre la colectividad. De este modo se considera a la igualdad como base fundamental para lograr que la población tenga una vida digna; la igualdad tiene como finalidad que todos/as sean tratados/as de manera equitativa, ya que jurídicamente el principio de igualdad es más coercitivo ya que ante la ley todas las personas poseen los mismos derechos, obligaciones y deberes.

El Art. 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad; así mismo, el Art. 11.2 de la CRE, reafirma el valor

fundamental y el deber primordial del Estado: cumplir y hacer cumplir los derechos previstos en la CRE, mandato concordante con el Art. 3 de la norma suprema *ibídem*.

El trabajo es un Derecho Humano que incluye el derecho a la remuneración, entendida en una de sus tipologías: el salario, es definida como la contraprestación en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero, que percibe el trabajador de parte del empleador, por causa del contrato de trabajo (RAE).

La definición común de la remuneración incluye las actividades laborales que las personas realizan de forma complementaria o extra-convencional. De aquí que, entre las clases de remuneraciones conocidas, se encuentra el salario, entendido como la cantidad de dinero que las/los empleadores destinan para sus trabajadores, de conformidad con el Art. 328 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE).

Dicha norma constitucional establece, entre otras características del derecho a la remuneración, el ser justa, con un salario digno que cubra, al menos, las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia, siendo inembargable (excepto por pensiones alimenticias), y fijada anualmente por el estado como salario básico legal, de aplicación obligatoria y general, encontrándose prohibida toda forma de disminución o descuento, sin autorización de la persona trabajadora o conforme a ley.

La CRE define que, cuando un/a empleador/a deben a sus trabajadores/as valores inherentes a la remuneración, ello constituye un crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aún a los hipotecarios. De igual forma, la misma CRE dispone que, para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprenderá todo lo que reciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especie, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier orden.

La remuneración en la fórmula del salario por jornadas ordinarias, así como a retribuciones adicionales por jornadas extraordinarias de labor, conforme nuestra investigación, al examinar las relaciones laborales y su entorno, se ubica en un verdadero problema jurídico-social dentro de las relaciones obrero patronales, cuando se comprueba que no todos los empleadores pagan las horas extraordinarias a sus trabajadores en el ámbito privado, dado que, para no realizar el pago, las/los empleadores presentan una serie de evasivas, vulnerando sistemáticamente la garantía del derecho.

Con la entrada en vigencia de la Constitución Monte cristense, Ecuador diseñó el Estado de derechos y justicia, que tiene como responsabilidad fundamental, los derechos de las personas, entre los cuales están aquellos derechos fundamentales de las/los trabajadores, derechos que son manifestaciones de valores y principios intrínsecos en cada persona.

Con el tiempo, la norma fundamental ecuatoriana, ha sido reformada y enmendada, incluso a través de mecanismos de democracia directa, con el fin de llenar los vacíos legales y satisfacer las diversas necesidades de la sociedad, cumpliendo, además, con la garantía normativa del Art. 84 de la CRE. Por ello, es menester considerar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), proclamada y aprobada por la Asamblea Nacional de las Naciones Unidas, prescribe de manera clara en su artículo 1, que dispone: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y dotados como están de razón y conciencia, exigiendo el reconocimiento fraterno entre personas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), confirma que las/los trabajadores son titulares de derechos, estableciendo, como misión e impacto, la consagración a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales, reconocidos internacionalmente,

estableciendo al trabajo como el centro de aspiraciones de las personas, desde el concepto dignidad, constituyéndolo como el medio de obtener el sustento, el mejoramiento de la calidad de vida y su realización personal.

Desde la noción del núcleo duro de los derechos, el contenido esencial del derecho a la remuneración constituye el marco riguroso de la garantía de protección estatal que, si bien puede incluir los límites previstos en la ley, tiene como fin desarrollar la relación natural de aquel derecho con el del trabajo, en el ejercicio individual y en el ejercicio público de ambos derechos; es decir, aquella dimensión que sólo, a través de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, conforme el Art. 417 de la CRE, y del reconocimiento constitucional, constituye una dupla indisoluble, al momento de identificar su naturaleza frente a las excepciones que la misma CRE haya establecido, considerándose que únicamente la limitación estaría dada por la voluntad legislativa o la convención, bajo la premisa de que el pago de remuneraciones se realiza en plazos convenidos y sin disminución ni descuento no autorizado expresamente por la persona trabajadora y la ley.

Todo ello ha de considerarse a la luz de la característica de los derechos humanos, como inherentes a la dignidad de toda persona, en su universalidad, inalienabilidad e igualdad. Es por ello que, en la historia, el reconocimiento del trabajo como derecho, implicó la aceptación de un cambio fundamental de actitudes socio-estatales, que incluyó que las personas tengan la libertad de elegir determinada ocupación, a ser desarrollada en cualquier actividad lícita, a cambio de una remuneración justa, más otros beneficios regulados en ley.

Es por estas razones que la CRE reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, además de un derecho económico, siendo también principio de realización personal y base de la economía (Art. 33, CRE), distinguiendo y garantizando el trabajo en todas sus formas, cuyo propósito es el otorgamiento de una vida digna para las personas, quienes, a su vez, deben cumplir obligaciones previstas en la ley laboral correspondiente.

En el régimen regional Andino del Acuerdo de Cartagena, el derecho al trabajo y a la remuneración, también considera su dimensión humana. Así, la Carta Andina de Derechos Humanos (2002), ratifica, en el núcleo duro del derecho, al trabajo como una congruencia para gozar de una vida digna y satisfacer los intereses personales y familiares como ropa, comida y vivienda (Art. 24, Carta Andina)

Desde la garantía, aplicada en la teoría de los derechos, el Derecho al trabajo es una rama jurídica que sistematiza las relaciones del ser humano en el ámbito de sus labores; es decir, la función como tal, que se practica en relación de dependencia, con consecuencias individuales y colectivas con el fin del progreso general de un pueblo. (Balbín, 2015), quien, de conformidad con el Art. 1 de la CRE, constituye el soberano del Estado de derechos.

Ampliamente reconocidos, los derechos de las/los trabajadoras en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, deberían gozar, en la práctica, para su perfecta materialización, de sistemas sociales de reconocimiento, de forma que, ante la falta de pago de remuneraciones o de horas extraordinarias laboradas, el proceso de judicialización y las garantías jurisdiccionales cumplan el principio de simplicidad y oportunidad, de tal forma que las personas titulares de los derechos afectados, accedan fácilmente a mecanismos de exigibilidad idóneos dentro de las garantías jurisdiccionales.

La Corte Nacional del Ecuador, por mandato de los Arts. 184.2 y 185 de la CRE, desarrolla el sistema de precedentes jurisprudenciales, fundamentándose en los fallos de triple reiteración, integrados por las sentencias emitidas por las salas especializadas. Se trata de un

procedimiento que se desarrolla en cuatro fases, que, inicialmente, tiene efectos inter partes, y que luego se transforma en precedente jurisprudencial obligatorio con efectos erga omnes, a partir de, al menos tres sentencias o autor con fuerza de sentencia ejecutoriada, en las constan criterios uniformes de la respectiva Sala, para la resolución de casos, siempre que éstos presenten similares patrones fácticos (Resolución 07-2021, Corte Nacional), con la remisión de fallos, deliberación de integrantes del Pleno de la Corte, y expedición, dentro de un término de sesenta días, de la Resolución de ratificación o rechazo del precedente.

Esta función de la Corte, en ocasiones, ha permitido identificar, en sus motivaciones resolutivas, situaciones en las que el derecho al trabajo aparece en la garantía de la remuneración de las horas extras laboradas, en particular, cuando no han sido justificadas procesalmente, a pesar de que, en los hechos, resulte notorio que el trabajo se llevó a cabo, en determinadas condiciones, incluso sin herramientas comunes a los demás sujetos del derecho, vulnerándose los derechos.

La doctrina manifiesta que, al hallarnos ante un incumplimiento de la normativa laboral y, por ende, ante una vulneración del derecho al trabajo en la dignidad humana, que forma parte de los derechos fundamentales, se conforma una violación de derechos que, concretamente, en el ámbito laboral, acortan el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador (Saavedra, 2020).

Para demostrar la labor en horas extraordinarias, es posible utilizar diligencias como la confesión judicial o la prueba testimonial, bajo el principio de inmediación previsto en el Art. 169 de la CRE. No obstante, según el Art. 55 del Código del Trabajo (CT), es preciso que haya una autorización de la Inspectoría del Trabajo del Ministerio rector, o que exista un convenio entre las partes apropiadamente suscrito, para que se establezca como prueba en un proceso judicial (Código de Trabajo, 2005; ref. 12/05/2023).

De este modo, la sistematización de procesos, en un contexto de colapso de las instituciones de la función ejecutiva, entre ellas el Ministerio de Trabajo, resultó ser el caldo de cultivo perfecto para la vigilancia automatizada – y no hablamos de “inteligencia artificial”-, de los derechos laborales, pues la falta de participación del recurso humano impidió que se aplique el principio de primacía de la realidad dentro del ejercicio de los derechos del trabajador, conforme los principios de las garantías, principios y derechos previstos en los Arts. 33 y 169 de la CRE, concordantes entre sí, para lograr la tutela eficaz sobre aquellos.

Lo dicho concuerda con el mandato constitucional de garantía de los derechos laborales. Recordemos que la CRE, en el Art. 33, dispone que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización persona y base de la economía, y que el Estado está obligado a garantizar, bajo los principios del pleno respeto a la dignidad de las personas y a una vida decorosa, en cuanto a las remuneraciones y retribuciones justas, relacionadas con el desempeño de un trabajo, que debe ser saludable y libremente escogido o aceptado.

Para Cabanellas, los inspectores de Trabajo cumplen funciones administrativas de vigilancia y control, mediante indagaciones y capacitaciones, con respecto a las relaciones laborales existentes, tanto en los ámbitos público como el privado (Cabanellas, 2010).

De igual forma, para la tratadista argentina-ecuatoriana Graciela Monesterolo, al tratar sobre el Sistema regulatorio de empleados privados y obreros, en su obra (Sistema regulatorio de empleados privados y obreros, 2020), los principios generales del derecho son los fundamentos sistemáticos. Así mismo, en la obra Sistema Regulatorio General de

Servidores Públicos (2023), la indicada tratadista y la jurista ecuatoriana Ana María Rosero Rivas, defienden la noción general de que las ideas y postulados éticos, positivizados o no, que dan forma, a partir de los mandatos constitucionales, al ordenamiento jurídico, en franco cumplimiento con la garantía normativa constitucional, son también parte de los procedimientos de control y de los procesos judiciales en la materia.

Es por ello que, en el régimen laboral ecuatoriano, la igualdad incluye derechos, obligaciones y oportunidades, cualquiera que sea su naturaleza, y la especificidad de ser un deber social y un derecho, hace del trabajo un elemento a ser garantizado en todas sus dimensiones, incluido el respecto a la vida decorosa y a la retribución justa por el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o convenido (aceptado).

En igual sentido, el Art. 23.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos determina, de manera taxativa, que toda persona tenga derecho al trabajo, condicionado por la libertad de elección, las convenciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y la protección contra el desempleo, lo cual constituye, a su vez un deber de los Estado, que, en los términos del actual y conocido Objetivo del Desarrollo Sostenible (ODS) No. 8, no es más que la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo, y sostenible, del pleno empleo, del empleo productivo y del trabajo decente para todas las personas, considerando que, según la declaración de los ODS, aproximadamente la mitad de la población mundial, a la fecha, todavía vive con USD 2 diarios, y que el progreso en la garantía es desigual y lento, por lo que es indispensable revisar las políticas rectoras, para erradicar la pobreza y las injusticias remuneratorias (Agenda ODS 2030, 2016).

La norma internacional en mención establece, además, que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual, e incluye el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, conducente a asegurar a la persona trabajadora y a su familia, una existencia humanamente digna, y, para garantizar dicha dignidad, la norma establece que en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social, será completada dicha remuneración (Naciones Unidas, 2021).

De aquí que un trámite creado para ejercer la rectoría de la función ejecutiva de manera pasiva, a través de la exigencia legal de una autorización, termina, dentro de los procesos judiciales y constitucionales, siendo restrictiva y regresiva al ejercicio de los derechos, pues, observando el principio de inmediatez y de la primacía de la realidad, las y los jueces, en virtud, además, de la norma tética *iura novit curia*, prevista en el Art. 4.10 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, podrían disponer el cese del desconocimiento del derecho a la justa remuneración, a través de los hechos probados por el titular del derecho alegado, cuando se demuestre el tiempo laborado, aún sin autorización del Ministerio rector, y más aún cuando éste ha omitido el ejercicio del control en favor de la vigencia de los derechos a la remuneración correspondiente por el trabajo extra.

DISCUSIÓN

La Corte Constitucional del Ecuador, en su Sentencia No. 84-15-IN/20 del 25 de noviembre de 2020, estableció que (...) la remuneración justa constituye un elemento del derecho al trabajo que valora económicamente el esfuerzo físico e intelectual de las personas, por lo que una afectación a ésta sin autorización, acarrea automáticamente una transgresión al derecho constitucional al trabajo; así, también es un derecho que constituye a su vez un medio para el desarrollo del plan de vida de los trabajadores, por lo que se encuentra vinculado de manera muy estrecha con un elemento vital, como lo es la dignidad humana.

Como se vio en líneas previas, la remuneración es un derecho y elemento dentro del derecho humano al trabajo, que se vincula, en cuanto a sus descuentos o limitaciones, a autorizaciones permitidas por norma; mas no, al contrario, cuando se trata de pago por horas extras, cuya condición de procedencia estaría reglada siempre que la autoridad administrativa ejerza, a través de dicha condición (autorización), un cabal control sobre los posibles casos de trabajo forzado. No así cuando, por la demanda laboral o las condiciones del trabajo u empleo, la persona trabajadora labora más allá de la jornada laboral consensuada o legalmente establecida.

La Inspectoría del Trabajo en el Ecuador tiene como tarea alertar el cumplimiento de la normativa laboral vigente en el país, inclusive su aplicación jurídica en torno a los reconocimientos constitucionales. Al igual que el Ministerio del Trabajo, la Inspectoría está llamada a ejercer un rol de control y supervisión, como garantías institucionales previstas en el régimen para cumplir y hacer cumplir los derechos constitucionales. Esta labor rectora está obligada a ejercerse, en cuanto al control, bajo los principios previstos en el Art. 227 de la CRE, pues, siendo la administración pública un servicio a la colectividad, los principios que la rigen son los de: eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

La Corte Constitucional ecuatoriana, en Sentencia No. 58-10-IN/21 del 24 de noviembre de 2021, explicó que el principio establecido en el Art. 326.4 de la CRE, se expresa en el aforismo jurídico laboral de A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración, y que, por tanto, mientras el empleador reconozca los cambios de horarios o jornadas con el pago correspondiente, no será inconstitucional dicho reconocimiento. Cabe indicar que la sentencia se refiere a un caso resuelto por la Corte, vinculado a los derechos laborales de servidores públicos; no obstante, la Corte es clara al reafirmar que no existiría violación al principio de igualdad ni al principio de no regresividad del contenido de los derechos consagrados en el Art. 11, numerales 2, 4 y 8 de la CRE, siempre que las restricciones se realicen por disposiciones que atiendan a un criterio legítimo y razonable, que es justamente el interés general de la población ecuatoriana, lo que concuerda con el mandato de que ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales, debiéndose justificar plenamente cuándo se aplican las restricciones.

En igual sentido, la función jurisdiccional especializada en Derecho Laboral, está configurada por territorios, y lleva consigo el mandato del Art. 170 de la CRE, que dispone que, para el ingreso a la función judicial se observan varios criterios, reconociendo que la profesionalización, la evaluación periódica a servidores/as, para materializar la igualdad en los procesos, son condiciones indispensables para la permanencia en la carrera judicial, con lo cual, el apego, en el caso de las y los servidores judiciales laborales, deben evidenciar una actuación conforme al axioma de justicia laboral, al que se tiene que llegar, a través del sistema procesal especializado.

No obstante, al parecer, el hecho de que el Código del Trabajo no establezca procedimientos administrativos que orienten la investigación en los conflictos laborales, las Inspectorías del Trabajo no ejercen funciones con la debida formalidad y diligencia en sus actuaciones, para prevenir la falta de reconocimiento del derecho a la remuneración por horas extras laboradas.

En tal medida, cabe preguntarnos: ¿De qué manera incide la falta de control por parte del Ministerio de Trabajo en el cumplimiento de los derechos del trabajador respecto al pago de las horas extraordinarias en el sector privado?

Dentro de la investigación realizada llamó la atención la falta de reconocimiento socio-económico de la labor realizada por los trabajadores en horas extraordinarias, por parte de sus empleadores, sin que medie ningún método de control o supervisión permanente por parte de las Inspectorías de Trabajo o de otras autoridades del Ministerio rector. La mayoría de casos, dentro de los que los conflictos no fueron solventados tras un intento de mediación, terminaron en la judicialización del reclamo.

La ineficacia de la judicialización es evidente: se requiere cumplir la disposición legal de presentación de una autorización concedida por la misma Inspectoría del Trabajo, o la aparición de un convenio entre empleador y trabajador, para que un juez o una jueza esté en condiciones de disponer el pago inmediato, sin perjuicio de que hay que probar que ciertamente se las laboró.

No obstante, en muy pocos casos, el principio de legalidad establecido en el Art. 227 de la CRE, subyace en la argumentación jurídica de las defensas, como en las motivaciones de las sentencias, pues, al aplicar el principio de jerarquía y de competencia, del Art. 425

de la CRE, así como los principios dispuestos en el Art. 427 *ibídem*, a la luz del *iura novit curia*, contados juzgadores logran justificar sus sentencias con la ponderación que el modelo de Estado de derechos y justicia ha diseñado en favor de la plena vigencia del derecho de remuneración.

CONCLUSIÓN

La inobservancia de los mandatos de optimización rectores de la administración pública y de la administración de justicia (tutela judicial efectiva, la seguridad jurídica, intermediación, simplificación, uniformidad, eficacia, celeridad, economía procesal, debido proceso, y la interdicción para sacrificar la justicia por la omisión de formalidades), resulta una práctica común al momento de establecer la obligación del pago de horas extras por el trabajo realizado, frente a lo cual otros principios como el *iura novit curia*, *pro homine*, favorabilidad, *pro operario*, tampoco operarían frente al de legalidad, por contener un mandato legal de mera formalidad, cuyo único fin es canalizar un trámite para el ejercicio del control rector del Ministerio de Trabajo y sus Inspectorías, control que, en la práctica, resulta ineficiente e ineficaz.

Por su parte las autoridades judiciales, al momento de sentenciar, no realizan un ejercicio de argumentación jurídica, que permita a la autoridad motivar en torno de los derechos constitucionales y legales favorables al trabajador. Así, se termina protegiendo la propiedad privada, en su dimensión meramente particular y no social, como prevé el Art. 321 de la CRE, y se deja al trabajador que ha laborado horas extras, en indefensión por formalidades legales que rebasan la realidad de los hechos y su fuerza material.

Considerando varios casos en unidades judiciales de lo Civil, también se pudo confirmar que muchos titulares de derechos laborales, mantienen levantan razones o certificaciones por horas extras laboradas, así como declaraciones juramentadas sobre dichas circunstancias, con la esperanza de que, la sentencia o resolución dictada por el Juez o la Jueza de lo Civil, disponga el pago. No obstante, ante la simple subsunción, las autoridades de juzgamiento se limitan a observar el principio dispositivo de una norma que, siendo formalmente válida, resulta materialmente perjudicial para los derechos, exigiendo la autorización de la Inspectoría del Trabajo o un convenio que haya sido suscrito por las partes interesadas, con la finalidad de que dicho instrumento sea considerado como prueba documental en el proceso judicial frente a la vigencia de los derechos.

Finalmente, la función de las y los Inspectores del Trabajo fue verificada en la limitación de generar alertas sobre el riesgo de los derechos vulnerados, sin ejercer la actividad ni el servicio rector de control y supervisión en el cumplimiento de las garantías, evidenciando falta de actitud diligente en el trámite a reclamos expuestos por los trabajadores; dicha dualidad en el servicio público de acción-omisión, estaría abonando a la afectación de los derechos de igualdad y la prohibición de no discriminación; más aún en el aspecto de beneficios económicos para las y los trabajadores, como parte del núcleo duro del derecho a la justa remuneración y retribución por la labor realizada.

REFERENCIAS

- Asamblea Constituyente de la República del Ecuador (2008). Constitución.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador: Código de Trabajo;
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador: Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.
- Acuerdo de Cartagena. (2002), CARTA ANDINA.
- Balbín, A. N. (2015). El concepto de derecho del trabajo. Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. U.N.L.P, 359-375.
- Cabanellas, G. (2010). Diccionario Jurídico.
- Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 84-15-IN/20 del 25 de noviembre de 2020, jueza ponente: Carmen Corral.
- Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 58-10-IN/21 del 24 de noviembre de 2021, jueza ponente: Carmen Corral.
- Corte Nacional del Ecuador. Resolución 07-2021.
- Figueroa Bello, A. (2015). Igualdad y no discriminación en el marco jurídico mexicano, alcances y perspectivas. Instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM.
- Monesterolo, G. (2020). Sistema regulatorio de empleados privados y obreros. Quito: PUCE.
- Monesterolo, G. y Rosero, A. (2023) Sistema Regulatorio de Servidores Públicos. Quito: PUCE.
- Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Naciones Unidas. (2021). Declaración de las Naciones Unidas.
- Naciones Unidad (2016). Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: Objetivos del Desarrollo Sostenible. Santiago de Chile: CEPAL.
- National Geographic. (2018) ¿En dónde ocurrió la primera huelga de la historia?. Revista de Agosto.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2022). Declaración de la OIT relativa a los principios fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Adoptada en la 86ª. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998, y enmendada en la 110ª. Reunión.
- Pozo Pilay , M. E., Saquicela Rodas , I. P., & Ramos Serpa , G. (2018). Las diferencias en el goce de los beneficios sociales entre los servidores públicos y privados. Ambato: UNIANDES, obtenido: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/7613>
- Saavedra, J. &. (2020). Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano. Obtenido de Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Peru/grade/20100708115641/ddt28.pdf>
- Torres, G. C. (2012). Diccionario Jurídico Elemental. Buenos Aires : Heliasta.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .