



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i3>

Ciencias Sociales y Políticas  
Artículo de Investigación

*La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral*

*Effective protection against the limited powers of the administrative labor authorities, before the recognition of an employment relationship*

*Proteção efetiva contra os poderes limitados das autoridades administrativas trabalhistas, antes do reconhecimento de uma relação de trabalho*

María Augusta San Martín-Andrade <sup>I</sup>

[asanmartina@ucacue.edu.ec](mailto:asanmartina@ucacue.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0002-6579-5495>

Diego Fernando Trelles-Vicuña <sup>II</sup>

[dtrelles@ucacue.edu.ec](mailto:dtrelles@ucacue.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0002-8466-7165>

**Correspondencia:** [asanmartina@ucacue.edu.ec](mailto:asanmartina@ucacue.edu.ec)

\***Recibido:** 29 de julio del 2022 \***Aceptado:** 12 de agosto de 2022 \* **Publicado:** 17 de septiembre de 2022

- I. Estudiante de Posgrado, Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador.
- II. Docente de Posgrado Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador.

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

## Resumen

En el presente contenido se analizó el actual Código Laboral ecuatoriano respecto que las atribuciones concedidas a las autoridades administrativas de trabajo, limitan no sólo el ejercicio del acceso a satisfacer los derechos, sino coartan la obligación que tiene el Estado a través de las instituciones públicas y su gestión técnica operativa para responder al administrado que concurre ante éstas autoridades para el reconocimiento del vínculo laboral contractual que ha sido desconocido por quien contrató sus servicios. Se abordó el principio de libertad de contratación y su alcance en las relaciones bajo dependencia laboral; y, como el Estado en el ámbito administrativo se comporta frente a la pugna entre lo el reconocimiento de una relación laboral y la negación de este vínculo.

El trabajo se realizó con un enfoque cualitativo, a través de la revisión de normas, bibliografía, jurisprudencia, opiniones de expertos y referencias de casos, que dieron cuenta de lo involucrada que se encuentra la tutela efectiva en el ámbito administrativo, toda vez que al revisar la doctrina y jurisprudencia, este derecho de protección que se ha extraído del texto constitucional ha sido desarrollado en mayor grado en el ámbito jurisdiccional, sin que esto quiera decir que la tutela efectiva se encuentre ausente a órdenes del Estado a través de los diferentes actos administrativos llevados a cabo en las instituciones públicas que lo representan.

**Palabras clave:** Trabajo; Libertad; Tutela; Protección; Derecho.

## Abstract

In the present content, the current Ecuadorian Labor Code was analyzed regarding that the powers granted to the administrative labor authorities limit not only the exercise of access to satisfy rights, but also limit the obligation of the State through public institutions and its operational technical management to respond to the administrator who appears before these authorities for the recognition of the contractual employment relationship that has been unknown by the person who contracted their services. The principle of freedom of contract and its scope in relationships under labor dependency was addressed; and, how the State in the administrative field behaves in the face of the struggle between the recognition of an employment relationship and the denial of this link. The work was carried out with a qualitative approach, through the review of norms, bibliography,

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

jurisprudence, expert opinions and case references, which showed how involved effective guardianship is in the administrative field, since at review the doctrine and jurisprudence, this right of protection that has been extracted from the constitutional text has been developed to a greater degree in the jurisdictional sphere, without this meaning that effective protection is absent at the orders of the State through the different acts administrative actions carried out in the public institutions that represent it.

**Keywords:** Work; Freedom; Guardianship; Protection; Law.

### Resumo

No presente conteúdo, analisou-se o atual Código do Trabalho equatoriano no sentido de que os poderes conferidos às autoridades administrativas trabalhistas limitam não apenas o exercício do acesso para satisfazer direitos, mas também limitam a obrigação do Estado por meio de instituições públicas e sua gestão técnica operacional de responder ao administrador que compareça perante estas autoridades para o reconhecimento da relação contratual de trabalho que tenha sido desconhecida pela pessoa que contratou os seus serviços. Foi abordado o princípio da liberdade contratual e sua abrangência nas relações de dependência trabalhista; e, como o Estado no campo administrativo se comporta diante da luta entre o reconhecimento de um vínculo empregatício e a negação desse vínculo. O trabalho foi realizado com abordagem qualitativa, por meio da revisão de normas, bibliografia, jurisprudência, pareceres periciais e referências de casos, que mostrou o quanto envolvida é a tutela efetiva no campo administrativo, visto que ao rever a doutrina e jurisprudência, esse direito de proteção que foi extraído do texto constitucional foi desenvolvido em maior grau na esfera jurisdicional, sem que isso signifique que a proteção efetiva esteja ausente nas ordens do Estado através dos diversos atos administrativos realizados nas instituições públicas que o representam.

**Palavras-chave:** Trabalho; Liberdade; Tutela; Proteção; Direito.

### Introducción

En un Estado constitucional de derechos y justicia social, toda persona que habita en territorio ecuatoriano tiene derecho a acceder de manera gratuita a la justicia, a fin que sus intereses queden protegidos bajo el derecho a la tutela imparcial, expedita y efectiva con alcance a los principios de intermediación y celeridad. La Corte Constitucional ecuatoriana, ha desarrollado en sentencia

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

Nro.1658-13-EP/19, elementos en los cuales se desenvuelve la tutela judicial efectiva: El libre acceso a la justicia, la debida diligencia, y el cumplimiento de las sentencias. (Acción Extraordinaria de Protección, pág. 25)

Innumerables sentencias que han derivado de conflictos en nuestro país han sido motivo de análisis de la tutela judicial efectiva y del pronunciamiento de la Corte Constitucional sobre los elementos que se ciñen a las decisiones en la vía jurisdiccional. Asimismo, basta doctrina destaca a la tutela efectiva como principal factor en asuntos judiciales. El presente trabajo analiza la tutela efectiva en el ámbito administrativo, y como el aparataje estatal representado por las instituciones públicas y los funcionarios, puede entorpecer la búsqueda de un derecho, por dotar de limitadas facultades en determinados casos y en otros ampliar su atribución.

Específicamente, se enmarca a la tutela efectiva en las instancias administrativas laborales, concretamente a los inspectores de trabajo del Ministerio del ramo, para establecer una relación laboral dentro de los actos administrativos que a toda luz fáctica se trata de un lazo contractual que pretende distraer y evadir a efectos de desobligarse legalmente.

La importancia de la tutela efectiva en la administración pública no solo es cuestión de normas que limiten o amplíen competencias y atribuciones, si no que al momento de incorporarlas lo hagan por una razón poderosa “porque la razón de ser del Estado y de la Administración pública es la persona, la protección y promoción de la dignidad humana y de todos sus derechos fundamentales” (Rodríguez, 2014, pág. 4).

Por otro lado, en provecho de la tutela efectiva, el sistema laboral vigente de las relaciones laborales tiene un sensible comportamiento frente a otros principios que rodean al derecho laboral como es la libertad de contratación, su modelo de aplicación en los contratos de trabajo puede desviar la atención de la realidad para evadir obligaciones que comprometen derechos sustanciales. El problema de investigación surge a través de la siguiente pregunta: ¿La tutela legal efectiva puede servir para la creación de una norma que permita extender las facultades y atribuciones a las autoridades administrativas?

Por último, se analiza a la tutela efectiva, prescrita en la Constitución, los elementos que la componen, su relación con del derecho laboral, como esta herramienta puede ser usada para la propuesta de creación de norma que dirija un nuevo comportamiento frente a la declaratoria de las relaciones laborales ante la vía administrativa, dotando al inspector de trabajo esta atribución que hoy en día se la es negada.

## Marco referencial

### La libertad de contratación en las relaciones laborales bajo dependencia

En la historia del Ecuador han transitado veinte constituciones desde el año 1830 hasta la última vigente 2008. En el año 1929, se institucionaliza en este estamento, el reconocimiento de los derechos y garantías a favor de los trabajadores y empleadores, quienes, hasta tanto, se regían por normas del ordenamiento en el Código Civil ecuatoriano. Nueve años más tarde 1938, se promulga el primer ordenamiento jurídico en materia laboral, que permite regular las relaciones entre trabajadores y empleadores independizándolas de las relaciones civiles y mercantiles.

El derecho del trabajo es un desprendimiento del derecho civil, así comienza el texto del autor Javier Neves Mujica (2018) , quien asegura que su división se debe a las constantes repercusiones sociales y a un bagaje histórico que se remonta a la revolución industrial y su ideología económica, a las formas de organización y producción de trabajo, seguido de la Revolución Francesa, con su ideología política y jurídica, las leyes eran construidas en pilares endebles, propios de aquella época, el Código Civil no era su excepción.

Uno de los pilares que sostuvo las relaciones civiles fue proclamar la libertad y la igualdad formal ante la ley, la libertad expresada en las acciones de los particulares y su mínima intervención estatal, la libre oferta, demanda y consumo puso a mover al mundo del comercio. Pero en las relaciones particularmente las laborales por su genuina desigualdad material entre las partes, el Estado, no pudo actuar con la misma antipatía como en otros ordenamientos legales. Las relaciones laborales deben estar ampliamente protegidas, fundamentalmente cubiertas por un techo estatal que permita defender al contratante históricamente débil como es el trabajador. (Neves, 2018)

Del texto constitucional de 1998, se extrajo el Art. 23 numeral 18: “La libertad de contratación, con sujeción a la ley” (Constitución Política de la República del Ecuador, 1998). Con un enfoque más social que legal, el legislador quizá entendió que la libertad en materia contractual resulta peligrosa por la fragilidad de relación que mantienen las partes al momento de suscribir un contrato, pensó en poner un candado normativo que limite el pleno ejercicio de la libertad, condicionando su alcance a lo prescrito en la ley.

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

Sin embargo, en la vigente Constitución 2008; se elimina la mínima referencia: “con sujeción a la ley”, textualmente señala: “se reconoce y se garantiza a las personas el derecho a la libertad de contratación” contemplado en el Art. 66 numeral 15. Se entiende que la supresión respondió a circunstancias políticas neoliberales que nuestro país estaba enfrentando. Un modelo de nuevas libertades, pretendía dar un giro menos estatista a la historia de la economía del país, libertad de empresa, de contratación, de propiedad, de consumo, significaba el progreso y desarrollo del Ecuador.

Relacionando estas ideas, el derecho a la libertad versus el derecho al trabajo debe ser económica y socialmente protegido por el Estado, y por todos aquellos que representan al aparato estatal, con prerrogativas que impulsen a mantener sólidos aquellos vínculos entre trabajadores y empleadores. El principio de libertad de contratación es un derecho que aparece en el mundo contractual, los de índole laboral bajo dependencia no son la excepción, cualquiera de las partes contratantes puede contratar y contratarse en cualquier momento, así como desistir de éstas cuando así lo dispongan, la voluntad y la libertad son factores predominantes para establecer un vínculo que trasciende al ámbito jurídico, y consecuentemente generador de derechos y obligaciones entre quienes formalizaron estos pactos.

Pese a ser un derecho, no deja de ser preocupante, pues en nombre de esta libertad, nadie puede obligar a mantener una relación de trabajo que por voluntad unilateral puede terminarse sin importar que haya que responder a una condena indemnizatoria inclusive. Eso da cuenta de la fragilidad en que se sostiene estas relaciones contractuales, que necesariamente deben estar sujetas a una protección especial por parte del Estado, más aún cuando en su intento de estas libertades aparecen decisiones deliberadas que no solo corrompen un derecho, sino todo un sistema productivo y económico en el que un país se desarrolla progresivamente.

En este contexto, cuando se trata de fuerzas productivas y concretamente en el ámbito del derecho laboral; las libertades se vuelven más sensibles todavía; al existir un factor predominante al que se enfrentan estas relaciones como es la pugna de un poder en el cual se sostiene el trabajo la fuerza laboral o de trabajo y fuerza empresarial o de capital. Algunos tratadistas alejados de hacer diferencias entre las fuerzas capital – trabajo, explican cómo se auxilia el capital a partir del trabajo, señalan que cuando la voluntad de un conglomerado de trabajadores se predispone a buscar su sustento diario y se impulsan hacia el mercado de trabajo, transfiriendo sus conocimientos,

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

experiencias y sus valores a cambio de un salario, es cuando el proceso sistemático de acumulación de capital puede despegar. (Ferguson & McNally, 2013)

El capital, en otras palabras, "surge únicamente donde el poseedor de medios de producción y de existencia encuentra en el mercado al trabajador libre como vendedor de su fuerza de trabajo, y esta condición histórica envuelve toda una historia universal". Esto conduce a colocar al trabajo como base de la economía y un derecho que por su naturaleza amerita un cobijo "*sine qua non*".

En la Declaración de los Derechos Humanos de 1948 en su artículo 23 numeral 1: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo" (Organización de Naciones Unidas [ONU], 1948). Por ser generadora de obligaciones pecuniariamente comprometidas, las relaciones contractuales bajo dependencia laboral, son las que más expuestas se encuentran a ser encubiertas, y que lo que buscan, es que estos vínculos generalmente estén disfrazados en relaciones civiles, mercantiles o simplemente se nieguen a la luz de toda evidencia fáctica.

No es que nuestra legislación, no tenga prevista la solución de aquello, basta con que el justiciable acuda a órdenes jurisdiccionales y demuestre ante un juez de la rama laboral, los elementos propios del contrato individual de trabajo; y, consecuentemente, este arribe su decisión en una declaratoria de vínculo de dependencia laboral entre trabajadores y empleadores y los efectos de aquello.

#### CASO

Se cita uno de los casos que a menudo se enfrenta la administración laboral ante la Autoridad de trabajo, mismo que sin facultad legal, atado de manos por una ley restrictiva reduce su ejercicio a escuchar a las partes y dejar por sentado un atentado al derecho del trabajo y los que se deriva de éste. A continuación, se presenta el caso, signado con el Nro. 631774, dentro del proceso administrativo de boleta de comparecencia, llevado a cabo por el inspector provincial de trabajo.

Una de las facultades de los inspectores de trabajo, es cuidar que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores (Código del Trabajo, 2005). Al momento que se presenta un conflicto de tipo laboral, con el fin de atender lo prescrito en la norma, con respecto a las facultades que se les concede a las Autoridades de Trabajo, el Ministerio ha creado un "procedimiento conciliatorio", mediante la solicitud y emisión de boletas de comparecencia con dos fines:

El primer y esencial objetivo es que los administrados (trabajadores y empleadores) puedan a través del diálogo llegar a entendimientos y conciliaciones, donde el papel del inspector de trabajo

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

es procurar el acuerdo entre las partes frente a un conflicto; y, el segundo objetivo, es conminarle al accionado a la presentación de la documentación concerniente el cumplimiento de obligaciones laborales como son: afiliaciones al IESS, planillas de aportes al IESS, soporte de pago de horas suplementarias y extraordinaria, roles de pago, soporte de pago de beneficios sociales, etc.

### **Las facultades de los inspectores de trabajo**

Cuando a un Estado se adjudicado servir a la sociedad pensando en la buena administración, exige que todo el aparataje estatal dinamice su accionar activando los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

Cumplir este mandato, con respecto a los fines que persiguen las instituciones públicas, resulta complejo cuando es la misma Constitución que termina dando la espalda a los principios por los cuales la administración pública rige su actuar, el principio de legalidad es aquel en donde todo el aparataje público se ciñe a lo estricto permitido por la Constitución y la ley.

En sentencia Nro. 118-13-SEP-CC, la Corte Constitucional ha señalado que la forma de guardar armonía con la seguridad jurídica, es la aplicación del principio de legalidad. (Acción Extraordinaria de Protección, 2016). En el Art. 226 de la Constitución, los servidores públicos y todos quienes actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley.

Lo mismo se ha pronunciado la ley, con respecto al Art. 14 del Código Orgánico Administrativo (COA), la actividad administrativa se subsume a la Constitución, a los instrumentos internacionales, a la ley, a los principios, a la jurisprudencia aplicable. En consecuencia, la Constitución, la ley y la jurisprudencia sostienen que la única forma de vivir en un Estado de Derecho es atender a lo expresa y taxativamente prescrito por la ley, esto afronta el administrado al momento de dotarse de los servicios en las actividades de la administración pública.

En este sentido, el Ministerio de Trabajo, tiene una de las misiones más demandantes a su cargo, no solo por el número de usuarios que claman por sus servicios; sino por el tratamiento especial y sensible que debe darse a quienes sostienen económica y productivamente un país, porque el trabajo es el motor que mueve al mundo, sin fuerzas productivas no existiría circulante alguno que dinamice los procesos económicos, sociales, culturales, políticos, geográficos, etc. en ninguna parte del país

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

Por todo lo expuesto, es importante analizar los alcances que tienen las autoridades de trabajo con respecto a las atribuciones que se les han sido concedidas mediante ley. El Art. 545 del Código del Trabajo, establece atribuciones como: cuidar que se respete los derechos y obligaciones que provienen de relaciones de trabajo; visitar los centros de trabajo y en este acto podrán cuestionar al personal sin presencia de testigos; revisar documentos y registro de las empresas para cerciorarse del cabal cumplimiento de las obligaciones laborales entre trabajadores y empleadores; declarar terminada los contratos individuales de trabajo tras conceder el visto bueno; negar el visto bueno con las prescripciones pertinentes; intervenir en comisiones de control como también imponer multas; disponer se efectúen las respectivas disculpas públicas de quien cometió algún caso de acoso laboral; y, por último, deja abierta todas aquellas atribuciones que la ley o los convenios internacionales ratificados por el Estado así lo consideren que enlista su campo de acción, pero el último numeral de esta norma prescribe: “Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado” (Código de Trabajo, 2005).

Por lo tanto, no es una lista taxativa de atribuciones, más bien abre frentes a revisar normativa nacional e internacional. Gran parte de la normativa vigente del Código del Trabajo ecuatoriano ha extraído contenido del Convenio Internacional ochenta y uno, sobre la inspección del trabajo, celebrado y suscrito en 1947 en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, esboza en el Art. 3 numeral 1, literal a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión; b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores; c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes. (Organización Internacional de Trabajo, 1947)

El Art. 545 del Código de Trabajo ha basado los literales “a” y “b” en este instrumento internacional y los ha convertido en las atribuciones de los inspectores de trabajo, pero el presente convenio no lo señala como facultades o atribuciones que se le dota a quienes ostentan el cargo de Autoridad laboral, más bien refiere a todo un sistema de inspección, que dentro de los procesos administración pública es la de tipo sustantiva que responde a lo previsto en este Convenio. Por otro lado, literal “c” del mismo señala que, el sistema de inspección se encarga de poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

Cuando el convenio se refiere a abusos o deficiencias, que no necesariamente estén reguladas en el ordenamiento jurídico pero que han sido detectadas por el sistema de inspección y elevadas a conocimiento de autoridades competentes, se está frente a lo que sucede en la realidad de las inspectorías y lo que se ha tratado en el primer apartado: el encubrimiento, la simulación, el fraude, la negación de relaciones de trabajo; y, cualquier hallazgo que se haga y que no es evidenciado en los procesos de la inspectoría con solo que contribuyen seguir precarizando el campo laboral si no que se hace caso omiso al contenido del presente convenio internacional

De igual forma si el numeral dos de este mismo artículo prescribe: Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores. (Organización Internacional de Trabajo, 1947)

La sensibilidad con la que debe ser llevado un trámite a la inspectoría, sea el trámite de boleta de comparecencia o inspecciones de trabajo, las Autoridades deben cuidar su comportamiento autoritativo para que en su sensible gestión y en su intento de reestablecer condiciones laborales, se pueda mejorar o mantener estables circunstancias de las que habían antes de la intervención, mas no empeorar la situación de los trabajadores o empleadores que son sujetos de verificación de cumplimiento de obligaciones laborales.

## **Análisis de casos**

### **Primer caso**

El trámite inicia con una solicitud, por parte del trabajador, quien se asiste del Ministerio de trabajo para solucionar el conflicto, los nombres del accionante y accionando han sido reservado para el presente análisis, sin embargo, de la consulta realizada en el servicio de rentas internas el empresario registra un solo establecimiento comercial cuya actividad es la de: “Venta al por menor de productos naturistas en establecimientos especializados.” (Servicio de Rentas Internas [SRI], 2022)

El accionante informa a la autoridad de trabajo que prestó servicios lícitos y personales desde el mes de septiembre del 2021, con los cargos de masajista, chef y bar tender, el accionante relata

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

que ha venido consecutivamente solicitando al accionado el pago de la remuneración, transcurrieron diez meses sin ningún pago a su favor; sin embargo, el accionado aprovechando su día de descanso, con fecha 20 de junio del 2022 procede a cerrar con candado todos los accesos al local para cuando el accionante regrese, no tenga forma de ingresar. El inspector de trabajo procede a receptor dicha solicitud y emite la boleta de comparecencia, con la finalidad de convocar a una audiencia con fecha 07 de julio del 2022, a las 10H00, y proceder a notificar a la parte accionada.

En esta diligencia el inspector de trabajo precede la audiencia, informa a las partes el objetivo de dicha convocatoria y concede la palabra a quien solicitó la boleta a fin de que la parte accionante exponga en este acto el objetivo que ha motivado la misma y concrete sus peticiones ; para lo cual el abogado del accionante ratifica lo redactado en la solicitud de la boleta, dejando en claro la fecha de inicio y fin de la relación laboral, además en esta diligencia ha mencionado sobre la falta de pago de los sueldos y los haberes laborales descritos en la solicitud, y concluye, indicando a la Autoridad de trabajo que se digne a valorar el oficio entregado por el accionado a su cliente , en donde con fecha 04 de septiembre del 2021 la accionada certifica tener un vínculo laboral de dependencia con el accionante.

Acto seguido la Autoridad administrativa ha concedido la palabra al accionado quien por medio de su defensa técnica se ha pronunciado en breves líneas indicando que desconoce de la relación de dependencia con el accionante, que más bien lo que habido a lo largo de este tiempo es una relación de convivencia.

En esta diligencia, relata sobre algunos conflictos personales y ha dado a conocer mediante mensajes en redes sociales. La parte accionada deja constancia de los problemas personales que los ventiló en la diligencia a través de impresiones y documentos que no guarda relevancia alguna en este proceso.

El inspector de trabajo procede a adjuntar los documentos que han sido presentados en esta diligencia, sin que constituya ninguno de ellos prueba alguna, pues esta boleta de comparecencia carece de procedimiento que legitime a la autoridad administrativa laboral receptor pruebas documentales, testimoniales, periciales, pues su tratamiento en únicamente con un afán conciliatorio más no resolutivo, el funcionario solo escucha a las partes, reduce a un escrito lo verbalmente han anunciado en este espacio y procura dentro de su limitado accionar acuerdos, que en esta diligencia no fue posible .

## La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

El inspector finaliza esta diligencia tan solo dejando abierta la posibilidad de que las partes puedan acudir a órdenes jurisdiccionales en donde el valor de sus documentos y demás constancias de lo que se afirma pueda tener el tratamiento de prueba y finalmente estar sometido a una sentencia confirmando o negando lo que en la instancia administrativa no lo pudo hacer.

En definitiva, el usuario lejos de resolver su problemática, perdió recursos en la contratación y asistencia técnica de un abogado. La limitada atribución determinadora de derechos por parte de los inspectores de trabajo deja abierta la única y dilatada opción que es, acudir al órgano jurisdiccional y exigir derechos que pudieron haberse solucionado en la vía administrativa.

Lo descrito contribuye a la demora en la solución de los conflictos, en algunos casos, resulta innecesarias estas instancias de conciliación, las autoridades administrativas del trabajo, por falta de facultades para decidir, se convierten en dependencias burocratizadas, carentes de autoridad, cuya función se limita a escuchar a las partes, sugerir soluciones y dejar constancias y le dan la espalda abrir por lo menos un proceso que permita el reconocimiento de derechos sustanciales del trabajador. (Ortega, Parra, & Vargas, 2015)

Se supone que mediante las acciones del Estado, puestas en manos de las instituciones públicas, y de sus funcionarios deben ser para progresar o mejorar derechos o al menos dejarlas intactas de menoscabos los derechos que les asiste, pues como ya prescribe la Constitución “el incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Sin embargo, no existe normativa que regule su aplicación ni reglamento que esclarezca su comportamiento.

### **Segundo caso**

Para ejemplificar el accionar de estas autoridades, se citará otro caso que también es de común proceder en las inspectorías de trabajo: A continuación, se presenta el caso, signado con el Nro.: 028-DPTSPC-ITC-ABRIL-2022 dentro del proceso administrativo de inspección integral del trabajo, llevado a cabo por el inspector provincial.

Con fecha 25 de abril del 2022, la Autoridad laboral se dirige hacer una inspección integral de trabajo en una empresa cuya actividad registrada en el servicio de rentas internas es la de venta al por menor de calzado en establecimientos especializados (S.R.I.).

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

Al momento de la diligencia el inspector trabajo encuentra la presencia de dos personas, una de ellas indica ser propietario del establecimiento, y la otra persona manifiesta ser familiar de éste.

El inspector inicia su procedimiento de verificación ocular del lugar, y concluye registrando la presencia de dos personas.

Solicita la documentación de identificación y demás documentos que permita verificar el cumplimiento de obligaciones laborales; sin embargo, al momento de esta diligencia no se cuenta con ningún documento que acredite lo indicado por quien ostenta ser el dueño y propietario del lugar, y con respecto a la otra persona que indica tener algún grado de parentesco tampoco posee documento que avale tal información.

Dentro del protocolo de inspección se tiene previsto que, si al momento de la diligencia de inspección no se presentare ningún documento que permita a la Autoridad laboral verificar el cumplimiento de obligaciones laborales tendrá que emitir una notificación de convocatoria al propietario y/o representante legal, a fin de que en audiencia éste demuestre con la presentación de documentos que ha cumplido cabalmente y ha regulado su situación.

En este sentido, el inspector de trabajo, ha procedido a emitir un documento donde se describe ampliamente las facultades, los deberes y obligaciones que tienen las Autoridades de trabajo y los administrados (empleadores) para responder a la visita efectuada, en el texto, indica:

PRIMERO: En aplicación de los artículos 12.1 y 12.2. y 13.1 del Convenio Internacional 81, de la Organización Internacional de Trabajo, dota a la Autoridad administrativa laboral de atribuciones para la exigencia de documentos que permitan verificar el cumplimiento de obligaciones laborales y actuar cuando en materia de seguridad y salud se trate. (C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947)

También nombran las atribuciones que el código de trabajo les faculta para intervenir en los lugares de trabajo, en concordancia al Acuerdo Ministerial MDT- 2017-01010.

SEGUNDO: Advierte a los administrados, sobre la intervención ocular a su establecimiento de trabajo y que el obstaculizar por cualquier medio su intervención, acarreará sanciones administrativas, en concordancia con el código orgánico administrativo.

TERCERO: En el acto de la inspección, notifican al administrado la iniciación de procedimiento de inspección, con el fin de que éste comparezca a la presentación de documentos en donde el inspector pueda verificar la regulación laboral con las personas encontradas al momento de la inspección.

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

CUARTO: El inspector de trabajo, procede a llenar un formato preimpreso, donde consigna los datos de la empresa como nombre, número de RUC, cédula, dirección del propietario y/o representante legal, dependiendo de los hallazgos al momento de la inspección, solicitará documentos que legitimen lo indicado o verificado en este momento y que va a servir para corroborar el cumplimiento de obligaciones laborales por parte del administrado (propietario del establecimiento comercial).

En este caso particular el inspector ha señalado que el día y hora de la audiencia presente: a) los documentos de identidad de las dos personas que se encontraron en la inspección, y b) el documento registro único de contribuyente de la empresa.

QUINTO. Para tal efecto, el inspector de trabajo procede a convocar a una audiencia para realizar el correspondiente control, en este mismo documento, le advierte al administrado del efecto que tiene la inasistencia a esta diligencia por sí mismo o a través de su abogado o procurador judicial debidamente facultado para el efecto

Le advierte además de que la presentación de la documentación que se le haya requerido debe ser en original y copia o en su defecto copias certificadas.

y SEXTO: La Autoridad administrativa procede a suscribir la mencionada notificación, seguida de la confirmación de la información de quien suministró al momento de la inspección.

Tres días después, es decir el 28 de abril del 2022, ante el mismo inspector de trabajo que realizó la inspección; comparece el propietario del lugar, con su abogado defensor y reduce a un acta todo lo manifestado por los comparecientes: el inspector de trabajo da inicio a la audiencia y deja anotado lo que verbalmente el administrado a través de la defensa técnica indica, que las dos personas que se encontraron el día de la inspección son:

el propietario y una prima de él, que el propietario y su esposa han trabajado toda la vida para ese establecimiento comercial, que el día de la inspección fue encontrada una persona ajena a los propietarios, que tiene un parentesco, pero que tampoco es trabajadora, pues, por cuestiones familiares, la esposa tuvo que desatender el negocio y solo “ayudó” (lo subrayado y resaltado me pertenece), en la mañana mientras atendía la emergencia médica de su hijo, para lo cual adjunto declaración juramentada donde la persona encontrada el día de la inspección manifiesta no tener ningún vínculo de relación de trabajo pues se encontraba de visita por cuestiones de comedimiento, tal como lo ha señalado en la declaración juramentada a través de escritura ante notario público.

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

Luego de haber transcrito textualmente lo que de manera verbal indica el compareciente, ha procedido a observar los documentos solicitados en la inspección como son las cédulas de identidad y la escritura pública de la declaración juramentada que se ha señalado en la audiencia. El inspector de trabajo ha incorporado en el expediente estos documentos y al mismo tiempo ha dispuesto el archivo del presente trámite tras verificar la “justificación del incumplimiento” lo resaltado me pertenece, de las obligaciones laborales de este caso en particular.

### **Marco metodológico**

La metodología que se aplicó en el presente trabajo tiene un enfoque cualitativo con la técnica de revisión bibliográfica, y el levantamiento de algunos criterios mediante varias entrevistas realizadas a autoridades de trabajo y abogados especializados en la práctica procesal en vía administrativa. Mediante el método analítico y sintético se hizo una crítica al actual sistema laboral en la vía administrativa. Se aplicó el método dogmático jurídico, con la extracción y análisis de las normas constitucionales y legales en nuestro país con respecto a la tutela efectiva y aplicación en el campo administrativo.

Por último, el nivel de investigación que se llevó a cabo es de tipo exploratoria, al consignar datos y procesos administrativos referenciales que sentará de precedente para la formulación de una propuesta en aras de hacer posible la tutela efectiva al momento de buscar “justicia” como un valor axiológico dentro de la administración pública laboral.

### **Discusión**

Los casos ejemplifican la falta que, por la limitada atribución concedida a los inspectores de trabajo, no permiten abrir una indagación profunda desde el mismo momento cuando el inspector llega al establecimiento comercial, el propietario se adueña de la información y no revela ningún otro detalle sobre de la estadía de otra persona en el lugar de trabajo, más que el parentesco que tiene con él.

Se puede evidenciar que el inspector observa que la persona allí presente se encuentra realizando actividades propias del negocio y al no tener ninguna herramienta coercitiva que permita esclarecer lo que evidentemente constató aquellos minutos, procede a notificar al propietario para que dé cuenta de lo manifestado verbalmente al momento de la inspección en una audiencia de comparecencia.

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

Además, cuando en el día y hora señalada para la audiencia, el propietario del lugar confirma que la estadía de la persona encontrada en la inspección estuvo ayudando sólo ese día y que esto se lo puede corroborar con una declaración libre y voluntariamente por aquella, que indica textualmente no tener ninguna relación de dependencia laboral con éste, dificultando aún más la labor que se le encomienda al inspector.

Después de escuchado a las partes, observado los documentos presentados y adjuntados al proceso el inspector arriba su decisión en archivar el proceso de inspección tras haber verificado el cumplimiento de las obligaciones laborales. por ello se insiste en hablar de la debilidad en donde se sostiene el derecho al trabajo, como principio que regula el sistema contractual en nuestro país, la libertad de contratación, las partes son libres para convenir y contratase en cualquier momento y lugar.

Consecuentemente, la voluntad de permanecer o prescindir de un contrato es asunto de las partes, bajo esta figura jurídica las relaciones laborales bajo dependencia se sostienen en la fragilidad y antojadiza voluntad y libertad de quienes suscriben un pacto, consecuentemente esto representa una de las más grandes incertidumbres en el mundo contractual. Frente a esto, el Estado debe tener el carácter tuitivo y protector a través de sus instituciones públicas con la intervención de sus funcionarios

Si el inicio de las facultades que se les ha dotado a los inspectores de trabajo, emerge desde el establecimiento de un vínculo laboral, en nada o en poco puede solucionar un sistema laboral administrativo que está diseñado solo para vigilar y cuidar las relaciones de trabajo que ya han sido establecidas o aceptadas por las partes.

¿Pero qué sucede con las relaciones que son encubiertas por los contratantes y que como en el caso que se describió fue descubierta por un inspector de trabajo? Es decir se le ha limitado al inspector de trabajo la atribución de escarbar, investigar, y levantar un proceso que permita solucionar esta problemática que rompe el sentido tuitivo legal que el Estado y la administración pública debe brindar a los ciudadanos, siendo así, la tutela no es efectiva, el Estado no está dotando de la cobertura total protectora, el Estado no está permitiendo que los administrado accedan a encontrar justicia y mucho menos que su alcance sea de manera expedita y bajo la celeridad que se exige como principio que le asiste a este derecho.

Para concluir, las inspecciones de trabajo buscan no solo regular el cumplimiento de derechos y obligaciones laborales, si no armonizar un ambiente de trabajo para que tanto los trabajadores como

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

empleadores en función al control permeabilicen observar la realidad operativa, administrativa y organizativa de una empresa que, con el afán de corregir, el empleador sienta que existe un proceso regulatorio más no sancionatorio que lo lleve a encubrir obligaciones de tipo contractual con sus empleados. Es entonces que, estos mecanismos de control diseñados en materia laboral administrativa, permiten ser un filtro de conflictos que pueden generar incluso gastos innecesarios no solo para quienes confrontan un problema, como son los administrados si no para el Estado mismo al momento de responder a los conflictos que derivan de los contratos individuales de trabajo

Los ciudadanos no pueden resolver conflictos por sí mismo, recurriendo a la fuerza física, venganza, u otra forma que altere la paz social, por esta razón el Estado se obliga para sí, dar respuesta a quien pretenda resolver un conflicto y en este intento abrir una puerta al acceso y gratuidad de la justicia y a la tutela efectiva, como un mecanismo de protección subsumido por los principios de intermediación y celeridad, así lo contempla nuestra Carta Magna.

La jurista ecuatoriana Vanessa Aguirre (2011), autora del artículo “El derecho a la tutela judicial efectiva: presenta una aproximación del concepto de tutela efectiva, dividiéndola en tres partes:

Primero: frente a un conflicto las personas cuentan con un mecanismo que el Estado lo ha creado para asumir un rol protector, denominado tutela efectiva; segundo: este mecanismo idóneo para dar solución al conflicto se activa al momento de que cualquier persona que cumpla condiciones mínimas para el aseguramiento de la defensa haga uso del exclusivo y reconocido derecho de acción, un derecho subjetivo que poseemos todos los ciudadanos que requiera del Estado la prestación del servicio público y la intervención tuitiva de este; tercero: una vez que el ciudadano active el mecanismo, entonces el Estado debe responder y otorgar una respuesta fundada en derecho a una determinada pretensión, sin que esta respuesta deba ser necesariamente positiva a la reclamación.

Por lo tanto, la tutela judicial efectiva, podría resumirse en una sola palabra: “respuesta”, una especie de correspondencia estatal, un ejercicio que pareciera simple con solo pedir y esperar que el Estado reaccione a la petición, una dinámica de acciones, que trasciende al ámbito jurídico, a exigencias, responsabilidades y cargas procesales que generan derechos y obligaciones a quienes invocan este mecanismo como es la tutela efectiva.

La jurista Judith Useche, precisa los términos defensa y tutela con especial diferencia desde su aplicación. Para otorgar amparo o protección a un interés de un sujeto, el vocablo que debe ser

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

empleado es “tutela”; si se habla de oposición a un peligro de daño o al rechazo de la agresión, es “defensa”, la cual es estudiada desde la sociología como el impulso instintivo hacia la conservación o supervivencia, por lo que “es una exigencia insuperable y connatural de reacción en el hombre” (p.13).

Ya sea tutela o defensa, en un Estado de derechos y justicia, es una garantía por ser un derecho fundamental, un amparo, una protección en cualquiera de los ámbitos que comprende el aparato estatal, en todo lo que representa a la administración pública y todas las instituciones pertenecientes a las funciones del Estado, la tutela expande su ámbito a lo judicial, administrativo, legislativo, a la esfera de lo internacional; en fin, cualquier órgano público que llegue a conocer un conflicto donde con ansias quiera demostrar su verdad y exponer su defensa; se exige el deber de efectivizar recursos institucionales, organizacionales, operativos, jurídicos a fin de conocer, contestar y resolver con premura, sin dilaciones burocráticas, con un mínimo de exigencias que no represente desgastes innecesarios y lleve al ciudadano a la conclusión la justicia que tarda no es justicia.

Para poner a funcionar este mecanismo jurídico es necesario contar con el motor procesal que dirija el camino del debido proceso, para ello la Corte Constitucional en la sentencia Nro. 1658-13-EP/19, ha concentrado el estudio de la tutela en la observancia de tres elementos fundamentales:

En primer lugar, el libre acceso a la justicia, entendida ésta a través de los mecanismos propuestos por el Estado para la resolución de controversias. En segundo lugar, la debida diligencia y el respeto a lo largo del proceso judicial de las condiciones mínimas para que las partes puedan asegurar una adecuada defensa de sus derechos e intereses. En tercer lugar, que la sentencia dictada se cumpla, esto es, la ejecutoriedad del fallo, que se traduce en el derecho a la efectividad de las decisiones jurisdiccionales. Como parte de la tutela judicial efectiva, se reconoce a las partes el derecho a obtener una solución al conflicto, esto es una sentencia que resuelva sobre el fondo de la controversia de manera motivada. (Acción extraordinaria de protección, 2019, pág. 6)

Analógicamente, estos elementos pueden direccionar a la tutela legal efectiva en el ámbito administrativo, de la institución del Ministerio de trabajo, en la inspectoría y concretamente con las Autoridades laborales, directores e inspectores del ramo. El primer elemento: “acceso a la justicia”, entendiendo a la justicia como la aspiración que tiene todo ser humano en aras de satisfacer necesidades de orden social, una aproximación a la paz social y la búsqueda de la igualdad . (Biblioteca Jurídica Virtual de la UNAM, 2001), su acceso: el derecho a la acción, un derecho subjetivo, con un requisito suficiente, el de ser persona humana, porque se trata de un "derecho

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

fundamental", que debe ser respetado y garantizado como verdadera obligación de los órganos del Poder Público.

En ese mismo sentido, advierte González Pérez, cuando indica que “el acceso a la justicia, entendida como un derecho humano esencial, derivado de la dignidad de la persona, exigente de un proceso que, en lugar de ser un cauce racional para el acceso a la tutela, constituyen serios obstáculos a ésta”. (p. 75)

El segundo elemento: la adecuada, oportuna y diligente obligación estatal en las peticiones, respuestas y resoluciones de acuerdo con la Corte IDH el derecho a ser oído comprende dos ámbitos, el formal y el material. El ámbito formal o procesal del derecho implica (...) asegurar el acceso al órgano competente para que determine el derecho que se reclama en apego a las debidas garantías procesales”. Por su parte, el ámbito material del derecho a ser oído supone “que el estado garantice que la decisión que se produzca a través del procedimiento satisfaga el fin para el cual fue concebido”, enfatizando así la obligación expresa de expedirse, ya que para la Corte “esto último no significa que siempre deba ser acogido sino que se deba garantizar su capacidad para producir el resultado para el que fue concebido, (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2011),

Al respecto la jurisprudencia constitucional señala los parámetros en los que se asienta la debida diligencia: que el procedimiento sea sustanciado por un juez especializado e imparcial, que no opere ningún tipo de trabas que obstruyan su acceso, que el alcance interpretativo en aplicación de las normas sea lo más favorable (in dubio pro actione); no sacrificar la justicia por la sola omisión de solemnidades y defectos que pueden ser subsanados; que en sus decisiones se aplique el principio de no retroactividad, asegurar la posibilidad del justiciable a ser oído, y a ofrecer y producir la prueba pertinente antes de dictarse sentencia; A contar con asistencia letrada (Ruiz & Aguirre, 2016)

Por último, el tercer elemento que se refiere a las resoluciones o sentencias que todo servidor público administrativo o judicial respectivamente, está en la obligación de responder con suficiencia motivada y fundamentada, al respecto la Corte Interamericana De Derechos Humanos ha desarrollado: Motivación; “es la exteriorización de la justificación razonada que permite llegar a una conclusión”, “la motivación de la decisión judicial es condición de posibilidad para garantizar el derecho de defensa” (Caso Chaparro Álvarez y Lapo Íñiguez. Vs. Ecuador, pág. 107;118); “deber de motivar las resoluciones es una garantía vinculada con la correcta administración de justicia, que protege el derecho de los ciudadanos a ser juzgados por las razones que el derecho suministra y

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

otorga credibilidad a las decisiones jurídicas en el marco de una sociedad democrática; (Caso Apitz Barbera y otros, 2008, pág. 77). “Este Tribunal ha señalado que es exigible a cualquier autoridad pública, sea administrativa, legislativa o judicial, cuyas decisiones puedan afectar los derechos de las personas, que adopte dichas decisiones con pleno respeto de las garantías del debido proceso legal.” (Caso Chocrón Chocrón vs. Venezuela, 2011)

Una vez analizados los elementos en los cuales la tutela judicial es determinante para los operadores y administradores de la justicia ordinaria, podemos transversalmente y analógicamente ir posesionando a esta herramienta en la vía administrativa, a manera de una lista de chequeo que puede encajar estos elementos que propician la resolución de conflictos y su relación con el Estado. ¿Como se comporta la tutela legal efectiva en los trámites de boleta de comparecencia, a la hora de establecer un vínculo laboral contractual, señalado en el caso número uno del contenido de este trabajo?

Del acceso: la solicitud de la boleta de comparecencia es atendida sin ningún requerimiento más que la motivación por escrito de la misma, el requisito se reduce a una exigencia mínima del administrado y con respecto a la gratuidad: no es requisito que el administrado comparezca desde la solicitud hasta la sustanciación de la misma con la asistencia técnica de un abogado, en conclusión el acceso y la gratuidad cumple con los elementos desarrollados al momento que la administración laboral no impone otro requisito que el expuesto.

De la debida diligencia: La autoridad laboral ha verificado los presupuestos del debido proceso, desde la notificación de la boleta al accionado, conminándole a la inspectoría de trabajo para un día y hora determinada, y advierte que de no presentarse y cumplir con este particular, se impondrá una sanción administrativa de tipo pecuniaria, de igual forma el inspector de trabajo escuchar a las partes, reduce a un escrito, este acto se termina con un acuerdo o desacuerdo, si es lo segundo, se dejara abierta la vía que las partes creyeren pertinentes para el establecimiento de sus derechos.

Este es el elemento que se critica en el presente trabajo, si bien se ha cumplido los presupuestos mínimos del debido proceso, los actos administrativos no tienen ninguna consecuencia jurídica para que los derechos de los trabajadores sean realmente reconocidos, quien acude a la inspectoría de trabajo en busca de que las relaciones laborales sean reconocidas se atiene a que por voluntariedad de quien es conminado acepte o no este vínculo, porque el inspector solo es oyente en esta diligencia.

## La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

De la resolución: como se ha mencionado el acto administrativo no tienen ningún efecto resolutorio cuando de tratarse de reconocer la relación laboral se trata, más si dentro de esta diligencia se observa al accionante con obligaciones que no han sido cubiertas se abre un proceso que termina con la imposición de una multa a través de un acto resolutorio. Pero el derecho por el cual el accionante compareció en busca del derecho al trabajo y todas las obligaciones que genera este deber, no fueron satisfechas en un acto resolutorio por la Autoridad laboral.

¿Como se comporta la tutela legal efectiva en las inspecciones de trabajo, con respecto al establecimiento de una relación laboral, señalado en el caso número dos del contenido de este trabajo?

La tutela legal efectiva en las inspecciones de trabajo realizadas de oficio, no surte efecto para el análisis de esta herramienta, más sin embargo aquellas que han sido solicitadas y no se ha logrado satisfacer el derecho podrían tener dentro de este esquema una valoración que permita saber si es que se cumple con los presupuestos de la tutela legal.

Más sin embargo es importante descartar como se lo ha señalado en caso número dos del presente contenido, aquella inspección de oficio que fue levantada por el inspector de trabajo y que encontró a una persona realizando actividades propias del negocio pero que al momento que el dueño de éste fue convocado, desvirtuó, con un documento declarativo de la misma persona indicando que no trabaja allí y que ese día de la inspección realizaba actividades de comedimiento, en audiencia también ratificó lo indicado, y negó tener cualquier vínculo de relación laboral. Como se dejó anotado, la falta de normativa que faculte a los inspectores a determinar vínculos laborales por medio de cualquier trámite en la inspectoría de trabajo se vuelve definitivamente imposible.

## Resultados

### Entrevistas

Algunas reflexiones a partir de las entrevistas levantadas a abogados expertos de la rama laboral y por su experiencia en los espacios administrativos han brindado su importante frente al siguiente cuestionario:

1.- ¿Usted tiene o ha tenido experiencia en la rama del derecho laboral, indique desde que ámbito lo ejerce?

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

- A) Si, en calidad de director regional de Trabajo, como Inspectora de trabajo y también Abogado de libre ejercicio profesional.
- B) Si, en calidad de Juez de trabajo.
- C) Si, en calidad de inspector de trabajo.
- D) Si, en calidad de inspector de trabajo.
- E) Si, abogado en libre ejercicio.
- F) Si, en calidad de inspector de trabajo.
- G) Si, en calidad de ex inspector de trabajo y ahora soy abogado de libre ejercicio.
- I) Si, en calidad de inspector de trabajo
- J) Si, abogado de libre ejercicio

2.- Cuánto tiempo de experiencia tiene en la rama?

- A) Ex directora regional De Trabajo: Más de nueve años de experiencia en la rama laboral
- B) Juez: En el rango de tres a seis de experiencia en la rama laboral
- C) Inspector 1: Más de nueve años de experiencia
- D) Inspector 2: Más de nueve años de experiencia
- E) Abogado libre ejercicio 1: Más de nueve años de experiencia
- F) Inspector de trabajo 3: Más de nueve años de experiencia.
- G) Abogado de libre ejercicio: Más de nueve años de experiencia
- H) Inspector 3: Más de nueve años de experiencia
- I) Abogado de libre ejercicio: Más de nueve años de experiencia
- J) Abogado de libre ejercicio: En una razón de 6 a nueve años de experiencia

3.- Usted puede describir en que consiste la tutela efectiva en aplicación al derecho de trabajo?

- A) En calidad de Ex directora regional de trabajo, la tutela efectiva es que todas las autoridades administrativas apliquen en forma directa los derechos laborales
- B) En calidad de Juez de trabajo, la tutela efectiva es el derecho que tiene todo trabajador a ser atendido, escuchado, sin cuestionamientos, para que su caso sea resuelto de forma eficaz, rápida, sencilla, con derecho a defensa y en igualdad de condiciones, teniendo en cuenta siempre el principio pro operario.
- C) En calidad de inspector: Es el derecho a la tutela efectiva, en materia laboral, es el derecho que tienen tanto empleadores como trabajadores de acceder a la justicia cuando se hubieren vulnerados sus derechos y a su vez los administradores de justicia de garantizar este derecho a toda persona.

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

D) En mi calidad de inspector: Es el derecho que tiene todo ciudadano a acceder a ejercerla su defensa legítima ante órganos de justicia de manera oportuna y gratuita.

E) En calidad de abogado del libre ejercicio, la tutela jurídica, se debe cumplir a través de código del trabajo y leyes pertinentes, para garantizar derechos tanto de trabajadores como de los empleadores.

F) En mi calidad de inspector: En hacer respetar los derechos de los trabajadores, verificar que los empleadores cumplan con sus obligaciones legales.

G) En mi calidad de abogado de libre ejercicio: Atribución de precautelar el cumplimiento de los de los derechos legítimamente reconocidos.

H) No contesta a esta pregunta.

I) En mi calidad de abogado de libre ejercicio: Protección de un derecho humano por parte de autoridades administrativas y judiciales en casos de vulneración del derecho al trabajo.

J) En mi calidad de abogado del libre ejercicio, es el derecho que tienen. Todas las personas para acceder a la justicia para que sus derechos no sean vulnerados. Y se garantice. Las decisiones judiciales

4.- Ante el siguiente cuestionamiento que puede aportar: ¿Si a un inspector de trabajo le han facultado para declarar la terminación de la relación laboral, previo visto bueno; por que no dotarle de la atribución de establecer el vínculo laboral previo trámite en la inspectoría de trabajo? toda vez que las personas tienen derecho a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. (Constitución 2008)

A) En calidad de ex Directora regional de trabajo: el problema más que de carácter constitucional es de carácter administrativo, la carga de trabajo de los inspectores de trabajo, la falta de normas y procedimientos claros hacen que este tipo de trámites pueda ser muy discrecionales.

B) En calidad de Juez de trabajo en servicio activo considero que: la atribución de establecer el vínculo laboral a través del inspector de trabajo, podría resultar en beneficio del trabajador, pues ya reconocida la misma con un trámite realizado ante la inspectoría de trabajo, los empleadores no podrían alegar que no ha existido relación de dependencia y así mismo se evitaría que en los casos en los que en verdad no haya existido contrato de trabajo en los términos del art. 8 del CT se presenten demandas de manera inmotivada, pues los derechos amparan a todas las personas, sin que ninguna de las partes pueda quedar en indefensión.

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

C) En calidad de inspector de trabajo; si se produce vacíos legales, considerando lo expuesto, perjudica a los vulnerados sus derechos, que el llegar a la autoridad de trabajo sus derechos o hechos sean negados, burlados, ante las limitaciones de las atribuciones otorgadas a los Inspectores de Trabajo, ocasionando algunas veces vulneración, y burla de las resoluciones al elevarse a vía judicial solo tiene el carácter de un mero informe.

D) En calidad de inspector, esta potestad de establecer una relación laboral está establecida en la ley al igual que la potestad de terminación del inspector para terminar el contrato individual ojo no la relación laboral... Son términos distintos... El establecimiento de una relación laboral requiere un ejercicio complejo de valoración de pruebas sobre todo testimoniales. Ejercicio que es más complejo en el ámbito administrativo. Es decir, la facultad de establecer una relación laboral es más compleja que determinar la terminación del contrato individual de trabajo.

E) En calidad de abogado de libre ejercicio pienso que: Lamentablemente según la normativa laboral, solo los jueces de trabajo están facultados para atribuir el vínculo laboral.

F) En mi calidad de inspector pienso que: Siendo un trámite administrativo la reclamación por parte del trabajador debe tener un vínculo laboral establecido, para solicitar el cumplimiento por parte del empleador, si no existe ese vínculo o ha sido negado por el supuesto empleador necesariamente debe ser probado en la vía judicial. Si concedieran a los Inspectores la facultad de determinar la existencia de vínculo laboral, debería rodearse de formalidades para llegar a establecer ese vínculo, que al final esa resolución (aceptar que hay vínculo laboral) podría ser sujeto de apelación en la vía judicial.

G) En mi calidad de abogado de libre ejercicio pienso que: Seria necesario, pero para el efecto debería facultarse la posibilidad y competencia de intervenir en un proceso de conocimiento para que se pueda declarar ese derecho, lo cual frenaría casos en los que se trata de distraer la competencia de un Inspector por la ausencia de pruebas que determinen la existencia de la relación laboral.

I) En mi calidad de inspector me parece correcto que se le de esa atribución.

J) En mi calidad de abogado de libre ejercicio pienso que: Existen elementos probatorios que solo pueden ser practicados en procesos judiciales; por tanto, ello constituye una gran limitación; además atribuir esa competencia; si bien es interesante; puede generar conflictos, por las múltiples relaciones civiles que suelen confundirse con acciones laborales; el criterio de un inspector; debe ser tutelar no resolver; y, de hacerlo, todo el sistema jurisdiccional será contencioso administrativo.

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

5.- Desde su experiencia: ¿Usted ha tenido casos en los cuales se ha negado el vínculo contractual ante la inspectoría de trabajo, y con qué frecuencia? Utilice el rango de frecuencia

Si, Frecuentemente (cuatro expertos)

Si, poco frecuente (seis expertos)

Nunca (ningún experto)

6.- Usted ha dejado constancia por escrito de este particular en la inspectoría de trabajo?

Si, (Siete expertos)

No, (Tres expertos)

7.- Desde su experiencia: ¿Cuál ha sido el trámite que ha realizado en la inspectoría de trabajo, donde ha quedado evidenciado este hecho?

A) Boleta de comparecencia (0 expertos)

B) Inspecciones de trabajo (2 expertos)

C) Tanto en boletas como en inspecciones (8 expertos)

D) Ningún trámite (1 experto)

8.- Usted estaría de acuerdo con el planteamiento de una reforma que regule las competencias y facultarles a los inspectores de trabajo para establecer el vínculo laboral? previo trámite de ley. Argumente sus razones

A) en calidad de ex directora regional de trabajo pienso que si es factible que se pueda crear una regla que faculte a los inspectores a establecer vínculos laborales

B) en calidad de juez, pienso que sí, sería interesante esa reforma pues ya establecida la relación laboral, el órgano jurisdiccional se activaría en los casos que verdaderamente merezcan decisión judicial y no de manera inmotivada

C) en calidad de inspector, pienso que: Si, sería interesante esa reforma pues ya establecida la relación laboral, el órgano jurisdiccional se activaría en los casos que verdaderamente merezcan decisión judicial y no de manera inmotivada

D) en calidad de inspector pienso que: Si, una reforma integra no solo de este punto el problema sería dotar de más facultades al inspector de trabajo que sea fedatario de un hecho que constate... Para lo cual además se tendría que cumplir ciertos requisitos mínimos para poder ser inspector de trabajo... Como años de experiencia títulos de 4 nivel o sin caer en discriminación

E) en calidad de abogado de libre ejercicio pienso que: Si estaría de acuerdo siempre y cuando se tome en cuenta la normativa legal vigente.

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

F) en calidad de inspector de trabajo considero que: Si, muchos trámites se resolverían en instancia administrativa, sin necesidad de acudir a la vía judicial

G) en calidad de abogado de libre ejercicio considero que si estoy de acuerdo con el planteamiento.

H) en mi calidad de inspector considero estar de acuerdo con el planteamiento

I) en mi calidad de abogado de libre ejercicio, considero que no; por las limitaciones administrativas; jurisdiccionales y de material expuestos.

J) en mi calidad de abogado de libre ejercicio pienso que: Si previó trámite de ley, totalmente de acuerdo. Si a tuestan a resolver. Algunos procesos y evitaron juicios siempre que el trámite rápido y eficiente

Los puntos de vista de los expertos en la rama laboral que han ejercido dentro de los espacios administrativos, conocen de la limitada potestad que la ley laboral concede al actuar de la inspectoría y que lo posiciona en un rol inactivo y desalentador para quienes pretenden alcanzar el reconocimiento de un vínculo laboral, desde la perspectiva de quienes han dirigido la dirección regional de trabajo, o quienes ostentan el cargo de juez de trabajo, o los inspectores y los abogados expertos en la rama señalan que si bien existe un parámetro que limita su actuar, la propuesta de la creación de una norma que faculte a la Autoridad laboral sería factible no solo para efectivizar el servicio y hacer realidad el principio protector de la tutela legal efectiva si no que con las atribuciones concedidas a los inspectores disminuiría al carga procesal en sede judicial.

## Conclusiones

Los andamios jurídicos en los que se soporta las relaciones laborales bajo relación de dependencia deben soportar el peso de uno de los principios rectores que dirige a la humanidad como es la libertad, y en materia contractual este principio dirige la autonomía de la voluntad sin importar que se rompa un pacto, un plazo, o alguna condición especial subyacente a la voluntad imperante y prevaleciente en estos actos.

Para estos endeble andamios, la necesidad de reforzar la condición tuitiva de un Estado no sólo en los espacios jurisdiccionales, sino también en las vías administrativas que sin duda representa medios idóneos y de inmediata atención a la hora de buscar el reconocimiento de los derechos. Una verdadera tutela legal administrativa que permita sostener las debilidades de un sistema de libertades contractuales que pueden estar fraccionando el mundo de las relaciones laborales.

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

Los procedimientos administrativos representan una garantía dentro de la Administración pública, regulado por el Derecho Administrativo, y creado en la Constitución. estos procedimientos se ciñen a lo prescrito en el Art. 226 de la Carta Magna, quienes ejerzan someterán sus funciones a lo estrictamente atribuido en tal precepto, sus potestades permitirán ejercer la actividad administrativa, y limitarán su ejercicio a lo que estrictamente prescrito Constitución y en la ley establece. En este sentido el principio de legalidad y juridicidad han sido clave en la estructura potestativa a quienes operan actividad administrativa, los gestores subyacen sus funciones en este marco estructural jurídico, nada más que la Constitución o la ley lo permitan.

Como se puede apreciar, la tutela legal efectiva en las boletas de comparecencia no cumple con los elementos de la debida diligencia ni lo que refiere a la resolución motivada, resulta incierta activar esta opción en busca del reconocimiento de las relaciones laborales, por otro lado la emisión de boletas de comparecencia de cierta manera alivia la carga procesal judicial en materia laboral, sin embargo a estos procesos no se ha dotado de herramienta coercitiva y necesaria para que se sometan a una decisión valorativa por parte del inspector, como sí lo es otros procesos que se ponen en manos de esta mismas Autoridades laborales.

Es necesario conocer la estadística de acuerdos o desacuerdos que se llevan a cabo en estas diligencias, y determinar el nivel de eficiencia y eficacia no solo para la gestión operativa y administrativa estatal si no para medir un impacto real de cómo repercute esta función en las relaciones laborales; o medir el nivel de concurrencia y exigencia de éste trámite que en la mayoría de los casos comparecen cuando las relaciones de trabajo están al borde de ser disueltas., los casos que se han presentado, relaciones laborales que han sido negadas a toda luz de los hechos, y que la carencia de facultad determinadora para el establecimiento de este vínculo, no ha permitido que el derecho sea reconocido en esta vía, posiblemente estos casos pudieron estar a órdenes jurisdiccionales a fin de que sea el juez quien sentencie en su dictamen, sin embargo en el sistema de consultas de causas en la función judicial no refleja procesos laborales a favor o en contra de los administrados, el destino que tuvieron las partes resulta incierto, sin embargo queda el manifiesto latente de vulneración, deficiencia y abuso a favor del contratante y el malestar de saber que la entidad que protege el principal derecho como es el de trabajo, se encuentra en un letargo jurídico enfrentando de cerca la trasgresión de los derechos

Este es el escenario que enfrenta el administrado cuando solicita atender que su relación laboral y mediante la vía administrativa sea reconocida. A partir del relato que se ha dado en los casos

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

presentados se recomienda urgente la creación de una norma que permita al inspector de trabajo abrir un proceso, ceñido a las garantías que ofrece el debido proceso, a la seguridad jurídica, al principio de legalidad y en nombre de la tutela legal efectiva, para que de la misma manera como se le ha dotado al inspector de trabajo la facultad para terminar la relaciones laborales previo la concesión del visto bueno, de la misma forma se pueda atribuirle la facultad determinadora de establecer relaciones de trabajo a fin de mantener vigente el sistema productivo sostenedor de estabilidad económica de un país.

Por último, la tutela efectiva en la vía administrativa está siendo ignorada no solo por los legisladores, sino también por quienes a través de sus pronunciamientos dictan sentencias y precedentes que siguen aportando al acervo jurisprudencial, más su carente desarrollo inclusive doctrinal pretende abrir camino para que la tutela efectiva, expedita e imparcial, esté presente en la gestión pública y en las diferentes manifestaciones de alcanzar justicia.

## Referencias

1. Acción Extraordinaria de Protección, 1168-14-EP (Corte Constitucional del Ecuador 13 de abril de 2016).
2. Acción extraordinaria de protección, Caso No. 1658-13-EP (Corte Constitucional Del Ecuador 2019).
3. Acción Extraordinaria de Protección, 1658-13-EP (Corte Constitucional del Ecuador 2019).
4. Aguirre, V. (2011). El derecho a la tutela judicial efectiva: una aproximación a su aplicación por los tribunales ecuatorianos. *Revista de Derecho UASB-ECUADOR*, 6-8.
5. Asamblea Nacional. (2009). Código Orgánico de la Función Judicial. Registro Oficial Suplemento 544 .
6. Asamblea Nacional. (2009). Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.
7. Asamblea Nacional. (2010). Ley Orgánica de Servicio Público. Quito: Registro Oficial Suplemento 294.
8. Asamblea Nacional. (2015). Ley Organica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en Hogar. Quito: Registro Oficial Suplemento 483.
9. Asamblea Nacional. (2020). Ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19. Quito: (R.O. 229, 22- junio -2020) SUPLEMENTO.

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

10. Asamblea Nacional Constituyente. (1998). Constitución Política de la República del Ecuador. Decreto Legislativo No. 000. RO.
11. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi: Registro Oficial Nro. 449.
12. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449 .
13. Asamblea Nacional Constituyente. (2017). Código Orgánico Administrativo . Quito: Registro Oficial Suplemento 31 de 07-jul.-2017.
14. Ávila, R. (2008). La Constitución del 2008 en el contexto andino. Análisis desde la doctrina y el derecho comparado. Quito: V&M Gráficas (02 3201 171).
15. Biblioteca Jurídica Virtual de la UNAM. (2001). ¿Qué es justicia? file:///C:/Users/Ucacue/Desktop/que%20es%20justicia%20....pdf.
16. Caso Apitz Barbera y otros (Corte Interamericana de Derechos Humanos 5 de agosto de 2008).
17. Caso Chaparro Álvarez y Lapo Íñiguez. Vs. Ecuador (Tribunal de la Corte Interamericana de Derechos Humanos 21 de noviembre de 2007).
18. Caso Chocrón Chocrón vs. Venezuela (Tribunal de la Corte Interamericana de Derechos Humanos 1 de julio de 2011).
19. Código de Trabajo. (2005). Código de Trabajo. Quito: Registro Oficial Suplemento 167.
20. Corte IDH. (2016). <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estconst/v14n1/art05.pdf>.
21. Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2011). Caso Barbani Duarte y otros Vs. Uruguay. Uruguay: Serie C No. 234.
22. Criterios Digital. (06 de abril de 2020). <https://criteriosdigital.com/portada/palarcon/la-legalidad-de-los-acuerdos-ministeriales-sobre-el-empleo/>.
23. Derecho Ecuador. (10 de Febrero de 2019). <https://www.derechoecuador.com/remuneraciones-del-trabajador>.
24. Derecho Ecuador. com. (13 de marzo de 2014). [www.derechoecuador.com](http://www.derechoecuador.com). Obtenido de <https://www.derechoecuador.com/estado-social-de-derecho-y-estado-constitucional-de-derechos>.
25. DerechoEcuador.com. (24 de noviembre de 2005). <https://www.derechoecuador.com/el-contrato-de-trabajo>.

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

26. El Comercio. (14 de abril de 2020). Cada función decide reducción de salarios.
27. Expansión. (27 de marzo de 2020). <https://expansion.mx/carrera/2020/03/27/es-legal-que-te-hagan-ir-al-trabajo-o-recorten-tu-salario-por-el-coronavirus>.
28. Ferguson, S., & McNally, D. (2013). Capital, fuerza de trabajo y relaciones de género. Chicago: Haymarket Books.
29. Fortún, M. (18 de junio de 2020). <https://economipedia.com/definiciones/flexibilidad-laboral.html>.
30. Gonzalez, J. (1984). El derecho a la tutela jurisdiccional. España: Madrid : Civitas.
31. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (19 de junio de 1947). Convenio sobre la inspección del trabajo 87. Ginebra: CO87.
32. Ministerio del Trabajo. (10 de abril de 2020). <http://www.trabajo.gob.ec>. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/acuerdos-ministeriales-2018/>
33. Ministerio del Trabajo. (28 de marzo de 2020). <http://www.trabajo.gob.ec>. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/acuerdos-ministeriales-2018/>
34. Montaña Pinto, J. (2015). Derecho Constitucional Económico. Derecho Administrativo y Corrección Económica Memorias Seminario Internacional, 257.
35. Neves, J. (2018). Introducción al derecho del trabajo . Lima: Fondo editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
36. Neves, J. (2018). Introducción al derecho del trabajo . Perú: Fondo editorial PUCP.
37. OIT. (29 de junio de 1951). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100:](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)
38. Organización de Naciones Unidas [ONU]. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. París: sesión plenaria número 183.
39. Organización Internacional de Trabajo. (1947). C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo. Ginebra.
40. Ortega, D., Parra, A., & Vargas, L. (2015). Visión panorámica de la prueba en el reconocimiento de derechos sustanciales del trabajador. Bogotá D.C.: Colaboradores Externos Internacionales.

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

41. Padilla, S. (18 de junio de 2020). <https://economipedia.com/definiciones/precariadad-laboral.html>.
42. Paseo Cosmópolis, M. (24 de junio de 1998). Dialnet-LaNormaMasFavorable-5085036.pdf.
43. Pleno de la Asamblea Constituyente. (2008). Mandato Constituyente 8 Eliminacion y Prohibicion de Tercerizacion. Quito: Registro Oficial Suplemento 330.
44. PNBV. (2013-2017). Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. Obtenido de <http://www.buenvivir.gob.ec/versiones-plan-nacional>.
45. Porporatto, M. (7 de mayo de 2020). QUE SIGNIFICADO. Obtenido de <https://quesignificado.com/irrenunciable/>
46. Presidente de la República. (16 de marzo de 2020). Decreto Ejecutivo N° 1017. Quito, Ecuador: Registro Oficial.
47. Ramírez Signoret, J. A. (16 de febrero de 2018). Derecho Ecuador. Obtenido de <https://www.derechoecuador.com/derecho-a-la-alimentacion>
48. Riechmann, & Recio. (1997). Un Cambio de Paradigma: Del Desarrollo al Buen Vivir. Quito.
49. RLOSEP. (2010). Reglamento General a la Ley Organica del Servicio Público. Quito: Registro Oficial Suplemento 418.
50. Rodríguez, J. (2014). La buena administración como principio y como derecho fundamental en Europa. Bogotá, D.C., Colombia: Colaboradores Externos Internacionales.
51. Ruiz, A., & Aguirre, P. A. (2016). Desarrollo jurisprudencial de la primera Corte Constitucional. Quito: Secretaría Técnica Jurisdiccional.
52. S.R.I. (s.f.). Recuperado el 22 de AGOSTO de 2022, de <https://srienlinea.sri.gob.ec/sri-en-linea/SriRucWeb/ConsultaRuc/Consultas/consultaRuc>
53. SALUD. (23 de junio de 2020). <https://www.salud.gob.ec/actualizacion-de-casos-de-coronavirus-en-ecuador/>.
54. Secretaría Nacional de la Administración Pública. (2016). Norma Técnica de Prestación de Servicios y Administración por Procesos. Registro Oficial N° 739.
55. Servicio de Rentas Internas [SRI]. (7 de septiembre de 2022). <https://srienlinea.sri.gob.ec/sri-en-linea/SriRucWeb/ConsultaRuc/Consultas/consultaRuc>.  
Obtenido de <https://srienlinea.sri.gob.ec/sri-en-linea/SriRucWeb/ConsultaRuc/Consultas/consultaRuc>

La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral

---

56. Tareas Jurídicas . (19 de febrero de 2017). [www.tareasJurídicas.com](http://tareasjuridicas.com). Obtenido de <http://tareasjuridicas.com/2017/02/19/que-es-el-principio-de-progresividad/>
57. Toledo Toribio, O. (2011). EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD EN MATERIA LABORAL. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5500749.pdf>.
58. Useche, J. (2020). La Justicia en el texto constitucional venezolano. Venezuela. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc24/24-8.pdf>
59. Veinte Minutos. (08 de abril de 2020). <https://www.20minutos.es/noticia/4220604/0/coronavirus-bajar-sueldo-no-despedir-ley-caracter-retroactivo/>.