UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Carrera de Derecho

Proyecto de Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del Título de Abogada

Tema

Incidencia del Acuerdo Ministerial MDT-2025-053 en la protección y vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Cantón San Miguel de Bolívar en el año 2025

Autora

María Belén Ledesma Erazo

Tutor

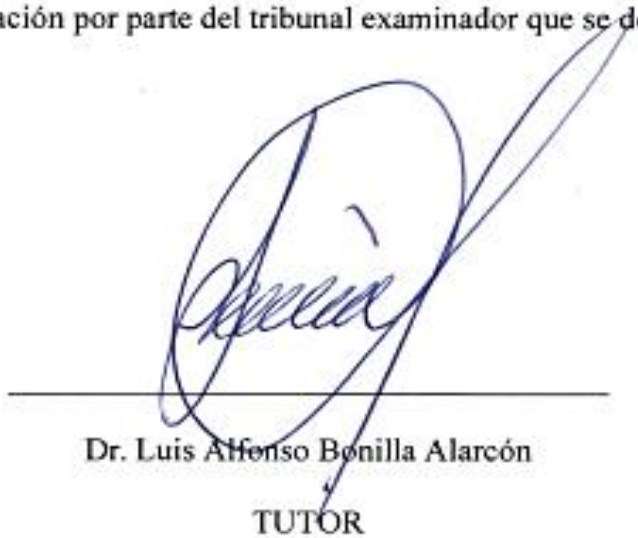
Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Guaranda - Ecuador

2026

CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular, presentado por: María Belén Ledesma Erazo, para optar por el Grado de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República; cuyo título es: "Incidencia del Acuerdo Ministerial MDT-2025-053 en la protección y vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Cantón San Miguel de Bolívar en el año 2025", considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

TUTOR

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

Yo, María Belén Ledesma Erazo, portador de la cédula No. 02[illegible]1483 por cuanto he culminado mis estudios de la malla respectiva de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación, con el tema "[illegible] Jurisdicencia del Acuerdo Ministerial MDT-2025-053 en la protección y vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Cantón San Miguel de Bolívar en el año 2025", ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor, Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón, docente de la carrera de Derecho, por tanto, es de mi autoría. En tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones y demás formas necesarias para la producción de esta investigación.

NOTARÍA TERCERA
Mgs. Henry Rojas Arrieta
GUARANDA - ECUADOR

María Belén Ledesma Erazo

Autor

....rio
Nº ESCRITURA 20260201003P01646
DECLARACION JURAMENTADA
OTORGADA POR:
MARIA BELEN LEDESMA ERAZO
INDETERMINADA
DI: 2 COPIAS
L.L
Factura: 001-001-000019965

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día dos de junio del dos mil veintiséis, ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparece la señorita MARIA BELEN LEDESMA ERAZO, con número de celular 0979883160, correo electrónico es ledesmabelen078@gmail.com, domiciliada en el Cantón San Miguel de Bolívar, y paso por este lugar, por sus propios derechos, obligarse a quien de conocerlo doy fe, en virtud de haberme exhibido su documento de identificación, y de autorizar se obtenga el Certificado Único del Registro Civil para ser agregado, conforme el artículo setenta y cinco de la LEY ORGÁNICA DE GESTIÓN DE LA IDENTIDAD Y DATOS CIVILES (LOGIDC); en cumplimiento de la Ley Notarial, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPDP) y su Reglamento General (RLOPDP), los datos personales proporcionados en este documento son autorizados por la compareciente al Notario para su uso, verificación, tratamiento y archivo, los cuales reposarán además en los libros de la Notaría Tercera del cantón Guaranda conforme lo prevé la Ley Notarial; bien instruida por mi el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertido de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declaro lo siguiente, Previo a la obtención del Título de Abogada de la Carrera de Derecho a través de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar, manifestó que los criterios e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación del tema: "Incidencia del Acuerdo Ministerial MDT-2025-053 en la protección y vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Cantón San Miguel de Bolívar en el año 2025", es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que queda elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue a la compareciente por mi el Notario en unidad de acto, aquella se ratifica y firma conmigo se incorpora al protocolo de esta Notaria la presente escritura, de todo lo cual doy fe.-

MARIA BELEN LEDESMA ERAZO
C.C. 0202421485

ABOGADO HENRY ROJAS NARVAEZ
NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA

INFORME

C E R T I F I C A D O

EN CALIDAD DE DOCENTE TUTOR DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR CERTIFICO QUE:

El egresado: María Belén Ledesma Erazo, con el trabajo titulado: "Incidencia del Acuerdo Ministerial MDT-2025-053 en la protección y vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Cantón San Miguel de Bolívar en el año 2025", ha enviado concluido el referido trabajo por el "servicio de análisis documental de Compilatio, con 3%" de similitud llegando dicho análisis al correo del compareciente en calidad de Docente - Tutor y orientador en el proceso, al tenor de lo prescrito por el reglamento correspondiente.

Particular que certifico para los fines reglamentarios correspondientes.

Guaranda, 6 de abril del 2026


Certificado de análisis
Compilatio Magister+ | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR (UEB)

Incidencia del Acuerdo Ministerial MDT-2025-053 en la protección y vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Cantón San Miguel de Bolívar en el año 2025

ID : 33725352a91c32a82f815f7f30bb72a720f6d84d

3% Textos sospechosos

Nombre del fichero : María Belén Ledesma Erazo.pdf
Tamaño del archivo original : 1.58 MB
Número de palabras : 15.977
Número de caracteres : 110641

Depositante : María Belen Ledesma Erazo
Fecha de depósito : 5 de abril de 2026
Tipo de carga : url_submission
fecha de fin de análisis : 5 de abril de 2026

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Docente de la Carrera de Derecho

DERECHOS DE AUTOR

Yo: María Belén Ledesma Erazoportador de la Cédula de Identidad No **0202421483,** en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **Tema: Incidencia del Acuerdo Ministerial MDT-2025-053 en la protección y vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Cantón San Miguel de Bolívar en el año 2025,** modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



María Belén Ledesma Erazo

Autora

DEDICATORIA

Dedico este logro a Dios por darme la vida, la fortaleza y la sabiduría para seguir adelante en cada paso de este camino

A mi querida madre María Erazo quien con su amor, paciencia y sacrificio ha sido mi mayor apoyo y motivación para nunca rendirme gracias por apoyarme en cada paso de este largo camino por nunca dejarme sola

A mi padre Daniel Guamán por sus consejos su esfuerzo por estar presente en los momentos más importantes de mi vida por siempre guiarme por el camino correcto

A mi hermano Rodrigo por su compañía y por ser parte importante de mi vida y de este logro

A mis amigas María José y Lensy por su compañía y por motivarme siempre a seguir adelante

Y a la Virgen del Huayco por su protección y guiarme con fe y esperanza durante este proceso

AGRADECIMIENTO

Expreso mi profundo agradecimiento a la Universidad Estatal de Bolívar por haberme permitido formarme en sus aulas y ser parte de su prestigio académico. De manera especial, agradezco a los docentes de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales, quienes con su guía y conocimientos han sido fundamentales en mi desarrollo profesional. Un agradecimiento sincero al Dr. Alfonso Bonilla, por su valiosa tutoría, paciencia y por compartir su experiencia para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN I

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA II

INFORME III

DEDICATORIA IV

AGRADECIMIENTO V

ÍNDICE GENERAL VI

Índice de tablas XI

Índice de ilustraciones XII

RESUMEN XIII

ABSTRACT XIV

ÑAWPA RIMAY XV

INTRODUCCIÓN XVI

CAPÍTULO I: 1

PROBLEMA 1

1.1. Planteamiento del problema 1

1.2. Formulación del problema de investigación 3

1.3. Hipótesis 4

1.4. Variables 4

1.4.1. Variable dependiente 4

1.4.2. Variable independiente 4

1.5. Objetivos 4

1.5.1 Objetivo General. 4

1.5.2. Objetivos Específicos 4

1.6. Justificación 5

CAPÍTULO II: 7

MARCO TEÓRICO 7

2.1. Unidad I 7

2.1.1. Derechos laborales y marco constitucional en Ecuador 7

2.1.2. Derechos del empleado público 9

2.1.4. Definición de derechos laborales 11

2.1.5. Principios constitucionales aplicables a las relaciones laborales 13

2.1.5.1. Principios del Derecho Laboral 13

2.1.6. Clasificación de los Principios Constitucionales Laborales 13

2.1.6.1. Principio de irrenunciabilidad de los derechos 13

2.1.6.1.2. Principio in dubio pro operario 13

2.1.6.1.3. Principios de igualdad y no discriminación 14

2.1.7. Principio de equidad en la remuneración 15

2.1.8. Principio de la primacía de la realidad sobre la apariencia 16

2.1.9. Principio de Garantía de ambiente adecuado de trabajo 16

2.1.10. Principio de Libertad de Organización 17

2.1.11. Principio de Derecho a huelga de trabajadores o paro de empleadores 18

2.1.12. Principio de Prohibición de Paralización de Servicios Públicos 18

2.1.13. Obligación del Estado en la protección de los derechos laborales 19

2.1.14. Derechos fundamentales de los trabajadores 22

2.1.15. Constitución de la República del Ecuador 24

2.1.16. Código del Trabajo 25

Unidad II 26

2.2.1. Inspección laboral y control de obligaciones del empleador 26

2.2.2. Definición y finalidad de la inspección laboral 26

2.2.3. Funciones de los inspectores de trabajo 27

2.2.4. Competencias y facultades de la inspección del trabajo 27

2.2.5. Procedimientos de control y sanción 28

2.2.6. Inicio del procedimiento de control 28

2.2.7. Dinámica procesal de la inspección: De la actuación al cumplimiento 29

2.2.8. Limitaciones en la aplicación de la inspección laboral 29

Unidad III 30

3.1. Acuerdo Ministerial MDT-2025-053 y reformas normativas 30

3.1.1. Antecedentes del Acuerdo MDT-2025-053 30

3.2. Aplicación en el cantón San Miguel de Bolívar 31

3.3. Resultados en la protección de los derechos laborales 33

Unidad IV 34

4.1. Problemática laboral en cantones con limitada presencia institucional 34

4.1.1. Vulneración de derechos laborales en San Miguel de Bolívar 34

4.2. Brecha entre normativa y aplicación efectiva 35

4.3. Consecuencias sociales y económicas para los trabajadores 36

CAPÍTULO III: 37

METODOLOGÍA 37

3. Metodología de la investigación 37

3.1. Método 37

3.2. Tipo de Investigación 38

3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos 38

3.4. Criterio de inclusión y criterio de exclusión 38

3.4.1. Criterio de inclusión 38

3.4.1.1. Criterio de exclusión 39

3.5. Población y muestra 39

3.6. Localización geográfica del estudio 39

CAPÍTULO IV: 40

RESULTADOS Y DISCUSIÓN 40

4.1. Resultados 40

4.1.1. Presentación de resultados 40

4.2. Discusión 59

CAPÍTULO V 61

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 61

5.1. Conclusiones 61

5.2. Recomendaciones 62

Bibliografía 63

Índice de tablas

Tabla1. Técnicas e instrumentos 38

Tabla 2. Frecuencia de inspecciones laborales ejecutadas por el Ministerio del Trabajo. 40

Tabla 3. Percepción de los trabajadores 42

Tabla 4. Percepción de los trabajadores sobre el cumplimiento de los derechos laboral . 44

Tabla 5. Grado de conocimiento de los trabajadores 46

Tabla 6. Nivel de conocimiento 48

Tabla 7. Incidencia del control administrativo del Ministerio del Trabajo 50

Tabla 8. Valoración de los usuarios sobre el criterio de razonabilidad económica 52

Tabla 9. Nivel de observancia y cumplimiento 54

Tabla 10. Garantía de afiliación al sistema de seguridad social obligatorio 56

Tabla 11. Incidencia de las inspecciones de campo 58

Índice de figuras

Figura 1. La localización geográfica es el cantón San Miguel. 39

Figura 2. Distribución porcentual 41

Figura 3. Distribución porcentual sobre la percepción de los trabajadores 42

Figura 4. Distribución porcentual sobre la percepción de los trabajadores 44

Figura 5. Distribución porcentual sobre el conocimiento de los trabajadores 46

Figura 6. Grado de conocimiento de la normativa y garantías laborales 48

Figura 7. Distribución porcentual sobre la percepción de razonabilidad 50

Figura 8. Aplicación de medidas correctivas ante el incumplimiento 52

Figura 9. Autopercepción de cumplimiento de las obligaciones 54

Figura 10. Distribución porcentual sobre el acceso 56

Figura 11. Distribución porcentual sobre la valoración de las inspecciones 58

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: “Incidencia del Acuerdo Ministerial MDT-2025-053 en la protección y vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Cantón San Miguel de Bolívar en el año 2025”, analiza con rigor técnico las normas de inspección laboral y el control de obligaciones del empleador partiendo de la premisa de que a pesar de la vigencia del Acuerdo Ministerial MDT-2023-140 y su reforma MDT-2025-053, persisten situaciones críticas de precarización manifestadas en la falta de contratos escritos y el incumplimiento de remuneraciones adicionales junto a violaciones al salario digno en un escenario donde la aplicación de la normativa no garantiza la protección efectiva de los derechos fundamentales. Al combinar el análisis de las leyes con la observación directa en el campo, este trabajo logra retratar la realidad laboral del cantón sin alterar su entorno natural. Esta ruta permite ir más allá de lo que dice el papel, logrando identificar los problemas reales y los vacíos que existen hoy para proteger verdaderamente al trabajador. Además, el estudio aporta conclusiones y recomendaciones orientadas a fortalecer la gestión de las inspectorías, promoviendo mecanismos eficientes de fiscalización y sanción frente a los incumplimientos patronales permitiendo generar propuestas de mejora que contribuyan a la protección real de los derechos y al cumplimiento del mandato constitucional de garantizar condiciones de trabajo dignas y justas para todos los ciudadanos que actualmente se encuentran en indefensión jurídica por la falta de un control estatal riguroso y constante en el territorio.

Palabras clave: Derechos laborales, Inspección laboral, Acuerdo Ministerial, Protección del trabajador, Cumplimiento normativo.

ABSTRACT

This research paper titled Impact of Ministerial Agreement No. MDT-2025-053 on the protection of labor rights in the San Miguel de Bolivar canton during 2025 examines with technical precision the labor inspection standards and employer obligations starting from the premise that despite the enforcement of Ministerial Agreement MDT-2023-140 and its reform MDT-2025-053 critical situations of labor precariousness persist through the absence of written contracts and systemic non-compliance with additional wages along with violations of the decent living wage in a scenario where the mere application of regulations does not effectively guarantee fundamental labor rights. But the research utilizes a mixed-methodological approach merging qualitative evaluation of legal doctrine and court rulings with a quantitative focus based on surveys conducted with exploited workers to gather empirical data on the perception of institutional inspections within a non-experimental design that analyzes variables in their inherent environment through the interpretive legal method of a literal systematic and historical nature to build a solid foundation for the study. Thus the academic work provides strategic recommendations aimed at reinforcing the administrative capacity of labor inspectorates by promoting efficient oversight mechanisms and severe sanctions against employer breaches allowing for the creation of innovative proposals that contribute to the genuine protection of rights and the fulfillment of the constitutional mandate to ensure dignified and fair working conditions for all citizens who currently remain in a state of legal vulnerability due to the absence of rigorous state oversight.

Keywords: Labor rights, Occupational labor inspection, Ministerial Agreement protocols, Worker protection mechanisms, Statutory compliance.

ÑAWPA RIMAY

Kay taripai rurayka shutichishkami Incidencia del Acuerdo Ministerial N.º MDT-2025-053 en la protección de los derechos laborales en el cantón San Miguel de Bolívar año 2025 nishpa chashnami ruranmi shuk sinchi yachayta imashinami llamkay rikuykunata paktachin kashna Acuerdo Ministerial MDT-2023-140 shinallatak MDT-2025-053 tiyashpapish San Miguel de Bolívar kitipi llamkak runakunaka llakiypimi kawsankuna mana killka kamachiykuna tiyashkamanta mana alli kullkikunata paktachishkamanta shinallatak llamkay haynikunata sarushkamantami rikuchin kay kamachiykuna tiyashpapish mana paktanchu llamkakunapa kawsaypi.

Kay yachayka ishkay ñanmantami taripan shukka kamachiykunata alli yachashpa shukka runakunata tapushpa imashina llakipi kashkata yachankapakmi chashnami rikunchik kamachiykuna tiyashpapish mana paktashkata unanchaykunata rurashpa alli yachaykunata paktachinkapak. Kay taripaiwanmi rikuchinchik Ministerio del Trabajo wasita ashtawan sinchita llamkachikunata rikuchun nishpa chashnami llamkak runakunapa haynikunata sinchiyachinka mana alli rurak llamkachikkunata kashpaka kamachiywan huchachishpa alli purichun nishpa chaymantami San Miguel de Bolívar kitipi tukuy llamkak runakuna alli kawsayta charinkapak Constitución kamachiypi nishka paktachun munanchik mana kay llaki kawsaypi sakirichun ashtawanpish tukuykunapa haynikuna alli paktachun nishpa kay hatun yachay ruraywanka paktachinchikmi.

Rimay ñukanchikpa ñawi: Llamkakpa haynikuna, Llamkaymanta taripai rikuy, Hatun pushakpa kamachiy, Llamkakta amachay yanapay.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “Incidencia del Acuerdo Ministerial MDT-2025-053 en la protección y vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Cantón San Miguel de Bolívar en el año 2025”, presenta una revisión detallada y técnica sobre las normas de inspección laboral y el control de obligaciones del empleador, para determinar cómo la ejecución de estas políticas administrativas impacta en la garantía real de los derechos fundamentales de los trabajadores en una zona donde la precarización se manifiesta de forma alarmante.

En este contexto, el problema central del estudio reside en la brecha persistente entre el mandato legal de la normativa ecuatoriana y su cumplimiento efectivo en el territorio, ya que la falta de una presencia institucional rigurosa permite que se mantengan situaciones críticas como la ausencia de contratos escritos y el incumplimiento sistemático de remuneraciones adicionales junto a violaciones al salario digno lo cual genera un escenario de indefensión jurídica que el Ministerio del Trabajo no ha logrado mitigar a pesar de las recientes reformas introducidas en el sistema de inspección.

De esta manera, el objetivo general de la investigación se concentra en evaluar de forma exhaustiva el impacto del Acuerdo Ministerial N.º MDT-2025-053 mediante la labor de inspección en el cantón San Miguel de Bolívar en el año 2025 para verificar si la normativa actual logra proteger los derechos laborales o si la ineficacia administrativa perpetúa la vulneración de los mismos. Por eso, la idea a defender o hipótesis postula que el impacto de este acuerdo es limitado y predominantemente formalista debido a que la labor de fiscalización carece de la frecuencia y profundidad necesarias para transformar las relaciones de poder que favorecen el incumplimiento patronal en un entorno de baja vigilancia estatal donde la

importancia y actualidad del tema exigen que las herramientas jurídicas de última generación sean validadas por su capacidad real de sancionar infracciones en el escenario contemporáneo.

Además, la metodología utilizada para sustentar estos hallazgos adopta un enfoque mixto que combina el análisis cualitativo de la doctrina y la jurisprudencia con un enfoque cuantitativo basado en encuestas dirigidas a los trabajadores vulnerados para obtener datos objetivos sobre la percepción de la eficacia administrativa en un diseño de investigación no experimental y descriptivo que estudia las variables en su contexto natural sin intervención externa del investigador.

Los procedimientos de investigación incluyeron la revisión documental exhaustiva de la Constitución y el Código del Trabajo junto con el método jurídico interpretativo de carácter literal sistemático e histórico que permitió garantizar un análisis fundamentado para la obtención de resultados verificables que aporten una visión clara sobre la realidad socio jurídica del cantón objeto de estudio mediante el uso de técnicas de recolección de datos rigurosas. Esta investigación revisa a fondo cómo se aplican las leyes actuales para que los derechos laborales en el cantón dejen de ser solo palabras. Al encontrar las fallas en la vigilancia del Estado, el estudio propone ajustes técnicos que ayuden a las autoridades a responder mejor a lo que la gente necesita.

CAPÍTULO I:

PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Proteger y promover el trabajo es un deber central del Estado ecuatoriano, ya que el artículo 1 de la Constitución lo establece como una estructura de derechos y justicia. Esto significa que el reconocimiento legal de las garantías no es suficiente; se requiere una aplicación real en la economía y la sociedad para que la dignidad humana deje de ser una teoría. Así, el marco constitucional de 2008 pone la justicia social como el eje de toda acción estatal (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, art. 1).

El trabajo es un derecho y un deber social que constituye la base del desarrollo individual y colectivo. El compromiso constitucional con el trabajador es claro: según el artículo 33, el empleo es un derecho económico y la base sobre la que descansa la economía nacional, por lo que el Estado debe asegurar que nadie sea vulnerado (Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Pero la norma va más allá; en el artículo 326 se establecen los pilares de la relación laboral, obligando a que existan salarios justos y equidad. De esta forma, la Constitución no solo menciona el trabajo como un concepto, sino que impone reglas de estabilidad y respeto al tiempo del trabajador como principios obligatorios.

De esta manera, y con el firme propósito de materializar los mandatos constitucionales vigentes el Código del Trabajo establece en su artículo 545 las atribuciones específicas de los inspectores de trabajo quienes sostienen la obligación ineludible de vigilar el cumplimiento de las normas laborales y velar de forma directa por la protección de los derechos de los trabajadores (Código del Trabajo, 2005). Pero resulta evidente que la efectividad de este control

institucional ha sido objeto de constantes críticas en el entorno jurídico nacional ya que en la práctica cotidiana las inspecciones presentan deficiencias estructurales graves junto a una falta de seguimiento técnico y en muchos casos una carencia total de resultados concretos que logren garantizar la restitución efectiva de los derechos que han sido vulnerados por la parte empleadora.

Así que, en este escenario complejo el Ministerio del Trabajo procedió a la expedición del Acuerdo Ministerial N.º MDT-2023-140 mediante el cual se implementaron las Normas Generales Aplicables al Control de las Obligaciones del Empleador y los Procedimientos de Inspección que rigen actualmente. Este instrumento normativo nace con el objetivo de fortalecer sustancialmente los mecanismos de control y sanción frente a los diversos incumplimientos laborales detectados en el territorio además de modernizar integralmente los procesos de inspección mediante la incorporación de procedimientos electrónicos avanzados y nuevas modalidades de verificación (Ministerio del Trabajo, 2023). Además, se busca que esta actualización normativa permita una respuesta más ágil del Estado ante las denuncias presentadas asegurando que la fiscalización no sea un proceso meramente formal sino una herramienta real de justicia social para los ciudadanos.

El artículo 26 del Acuerdo dispone que el Ministerio del Trabajo ejercerá la facultad de control “velando por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de sus actividades, a través de inspecciones focalizadas e integrales” (Ministerio del Trabajo, 2023, p. 12). Sin embargo, pese a la existencia de esta normativa, la realidad demuestra que en el cantón San Miguel de Bolívar persisten graves vulneraciones a los derechos laborales, entre ellas el trabajo sin contrato escrito,

el incumplimiento de los pagos de remuneraciones adicionales, la evasión del salario digno y la extensión de la jornada laboral sin la compensación legal correspondiente.

De esta manera, el Acuerdo Ministerial N.º MDT-2025-053, emitido posteriormente en el año 2025, intentó corregir las falencias detectadas previamente mediante la implementación de mecanismos más ágiles y unificados de control con el propósito directo de mejorar la eficiencia del proceso inspectivo en todo el territorio nacional. Pero la persistencia de la precariedad laboral y la informalidad que se observa en el cantón San Miguel de Bolívar evidencia con claridad que la simple emisión de nuevas normas no garantiza necesariamente la mejora de la situación de los trabajadores si no se acompaña de una adecuada aplicación, fiscalización y transparencia en la gestión administrativa ministerial. Así que la brecha entre el texto legal y la realidad operativa sugiere que las reformas normativas corren el riesgo de convertirse en meros enunciados retóricos si no existe una estructura estatal capaz de imponer el cumplimiento de las obligaciones patronales con rigor y constancia en las zonas rurales.

Este estudio deja de lado la teoría para ver qué pasa realmente con el Acuerdo MDT-2025-053 en el día a día del cantón. El problema de fondo es si las reglas escritas ayudan de verdad al trabajador o si la falta de inspectores hace que la informalidad siga aumentando sin que nadie la detenga.

Por estas consideraciones se plantea la siguiente pregunta de investigación:

1.2. Formulación del problema de investigación

¿De qué manera la aplicación del Acuerdo Ministerial N.º MDT-2025-053 incide en la protección y vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del cantón San Miguel de Bolívar durante el año 2025?

1.3. Hipótesis

El Acuerdo Ministerial N.º MDT-2025-053 no se aplica de manera efectiva en el cantón San Miguel de Bolívar, lo que limita su incidencia en la protección de los derechos laborales de los trabajadores durante el año 2025.

1.4. Variables

1.4.1. Variable dependiente

Falta de protección de derechos laborales por su inaplicación en el cantón de San Miguel de Bolívar

1.4.2. Variable independiente

Aplicación del Acuerdo Ministerial N.º MDT-2025-053.

1.5. Objetivos

1.5.1 Objetivo General.

- Evaluar el impacto del Acuerdo Ministerial N.º MDT-2025-053 en la protección de los derechos laborales mediante la labor de inspección en el cantón San Miguel de Bolívar en el año 2025.

1.5.2. Objetivos Específicos

- ✓ Explicar la situación laboral en San Miguel de Bolívar antes y después de la entrada en vigencia del Acuerdo Ministerial MDT-2025-053.
- ✓ Demostrar si es que se está aplicando el Acuerdo Ministerial MDT-2025-053 por parte del Ministerio del Trabajo en las inspecciones laborales del cantón San Miguel de Bolívar.
- ✓ Demostrar la eficiencia del acuerdo Ministerial MDT 2025-053 en las inspecciones laborales en San Miguel de Bolívar.

1.6. Justificación

La presente investigación halla su sustento en la imperiosa necesidad de articular un diagnóstico técnico sobre la situación laboral contemporánea y la eficacia del sistema de inspección en el cantón San Miguel de Bolívar, donde las condiciones de trabajo actuales revelan niveles alarmantes de vulneración de derechos fundamentales. Pero este escenario no es aislado, pues según los registros del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2024) el empleo adecuado en el territorio nacional apenas alcanza una cobertura del 34,6% de la población económicamente activa, mientras que el subempleo golpea al 50%, cifras que desnudas una problemática estructural que afecta directamente a miles de ciudadanos que, pese a estar amparados por el marco legal vigente, permanecen sumidos en la precarización y carecen de las garantías mínimas que la Constitución y las normas laborales deberían asegurar de forma efectiva.

Por ello, el estudio se justifica en la urgencia de evaluar la incidencia real del Acuerdo Ministerial N.º MDT-2025-053 en la tutela de los derechos laborales, permitiendo identificar si los nuevos mecanismos de control han logrado una mejora tangible en el entorno de trabajo o si su aplicación ha quedado reducida a un plano meramente formalista sin impacto en la vida del trabajador. Así que, el análisis de esta realidad socio-jurídica permitirá proyectar propuestas sólidas que fortalezcan las políticas públicas y el rol supervisor del Ministerio del Trabajo en su misión de defender la dignidad humana frente a las arbitrariedades del mercado laboral, convirtiendo el dato estadístico en una herramienta de transformación institucional para el cantón.

De esta manera, la presente investigación se enfoca en que las leyes laborales en el cantón San Miguel de Bolívar dejen de ser simples papeles guardados y se conviertan en una protección

verdadera para quienes trabajan en el sector productivo de la región. Por eso el análisis no se limita a repetir lo que dice el Código del Trabajo, sino que busca que la ley funcione como un freno real ante los abusos que se han detectado en el territorio garantizando que el respaldo al empleado no sea solo un discurso vacío y se transforme en una práctica de todos los días que asegure sus derechos básicos mediante hechos claros que protejan la dignidad de las personas frente a cualquier desigualdad de poder económico que exista en la zona.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1. Unidad I

2.1.1. Derechos laborales y marco constitucional en Ecuador

El trabajo constituye un derecho fundamental del ser humano y, en consecuencia, se encuentra regulado por un conjunto de normas jurídicas respaldadas por convenios internacionales suscritos por la mayoría de los Estados democráticos entre ellos el Ecuador. En este marco se ha configurado una estructura internacional encargada de observar, regular y garantizar el respeto de los derechos laborales a nivel global.

En concordancia con lo anterior los derechos laborales se sustentan en el cumplimiento de determinados requisitos esenciales los cuales se fundamentan principalmente en el respeto a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, de acuerdo con la OIT, (Organización Internacional del Trabajo , 2022) estos principios comprenden la libertad de asociación y sindicalización el derecho a la negociación colectiva, la erradicación del trabajo forzoso, la eliminación del trabajo infantil y la supresión de toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación al incorporarse de manera voluntaria a la OIT los Estados aceptan y reconocen estos derechos fundamentales como compromisos obligatorios.

La OIT en su calidad de organismo especializado del sistema de las Naciones Unidas tiene como finalidad atender los asuntos relacionados con los derechos y deberes derivados de la relación laboral a nivel mundial. Para ello promueve el fortalecimiento de los derechos laborales fomenta oportunidades de empleo digno impulsa la protección social y refuerza el diálogo entre empleadores, trabajadores y el Estado, como actores fundamentales del mundo del trabajo.

Así mismo, los derechos fundamentales en el trabajo como valores mínimos, universales y exigibles en todos los países son de gran importancia independientemente de su nivel de desarrollo económico estos derechos forman parte integral de los derechos humanos y resultan indispensables para el adecuado funcionamiento de la sociedad.

No obstante, en la actualidad se evidencian múltiples conflictos en el ámbito laboral que en su mayoría implican la vulneración de estos principios fundamentales el trabajador al ser la parte más vulnerable de la relación laboral suele encontrarse en una posición de desventaja frente al empleador lo que hace necesaria una tutela efectiva de sus derechos a fin de garantizar su cumplimiento dentro del marco del ordenamiento jurídico vigente.

En el caso de Ecuador, la Constitución de la República reconoce una serie de derechos directamente vinculados con el derecho al trabajo los cuales se desarrollan en el Código del Trabajo. Sin embargo, en la práctica se observa que estos derechos no siempre son respetados en la medida necesaria para garantizar al trabajador condiciones laborales dignas e integrales.

Es precisamente el derecho laboral como rama del derecho el encargado de velar por el cumplimiento de las condiciones adecuadas en la relación laboral.

Al respecto (Caldera, 2020) sostiene que el derecho del trabajo está conformado por el conjunto de normas jurídicas que regulan el hecho social del trabajo las relaciones entre empleador y empleado la interacción con la colectividad y las acciones orientadas al mejoramiento de las condiciones de los trabajadores.

Dentro de la relación laboral se identifican principalmente dos sujetos: el trabajador y el empleador para la presente investigación se presta especial atención al trabajador por constituir el eje central toda persona que realice o haya realizado una actividad remunerada adquiere la

condición de trabajador y en consecuencia es titular de los derechos y obligaciones que se derivan de dicha condición.

De esta relación surgen deberes y obligaciones tanto para trabajadores como para empleadores cuyo cumplimiento es obligatorio dado que forman parte de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución de la República del Ecuador y desarrollados en el Código del Trabajo lo que implica su carácter irrenunciable.

2.1.2. Derechos del empleado público

En el Ecuador, la LOSEP (Ley Orgánica de Servicio Público , 2020), establece el marco jurídico que regula la prestación de servicios al Estado bajo la condición de servidor público configurándose así una relación laboral entre el individuo y la administración pública.

Resulta fundamental por tanto analizar la naturaleza jurídica de la institución pública en la que labora el trabajador especialmente cuando se presentan vulneraciones de derechos o incumplimientos de deberes. La Constitución de la República y la Ley Orgánica de Empresas Públicas delimitan las entidades que conforman el sector público y clasifican al talento humano en servidores de libre nombramiento y remoción servidores de carrera y obreros.

Por otra parte, el (Código del Trabajo, 2020) consagra el principio de estabilidad laboral permitiendo la contratación bajo modalidades especiales con un período mínimo de contratación tras el cual la relación laboral adquiere carácter indefinido salvo las causales legalmente establecidas para su terminación.

Los derechos de los empleados públicos se derivan de los derechos generales de los trabajadores reconocidos en el Código del Trabajo y en la Constitución de la República la cual establece que el trabajo es un derecho y un deber social fuente de realización personal y base de la economía garantizando condiciones dignas, remuneración justa y un entorno laboral adecuado.

En cuanto a la estabilidad laboral en el sector público se identifican distintas etapas normativas que han determinado la existencia de estabilidad absoluta o relativa según el período y el régimen aplicable a pesar de ello la estabilidad laboral conforme a los criterios de la OIT adoptados por el Ecuador no solo implica la permanencia en el empleo si no también la implementación de medidas que faciliten la reinserción laboral y la protección del trabajador ante la terminación de la relación laboral.

Estas consideraciones resultan relevantes para el análisis de los derechos del empleado público especialmente cuando se examinan posibles transgresiones por parte del empleador público las cuales afectan el principio de supremacía constitucional y legal. En este contexto la Ley Orgánica del Servicio Público garantiza la estabilidad de los servidores públicos la cual se vincula con un sistema de méritos y oposición orientado a la eficiencia del servicio público.

Finalmente, la estabilidad laboral se consolida plenamente cuando el servidor público forma parte de la carrera administrativa encontrándose su permanencia sujeta a evaluaciones periódicas de desempeño cuyo resultado determina la continuidad o desvinculación del cargo.

2.1.3. Marco Constitucional en Ecuador

El derecho al trabajo en el Ecuador se encuentra consagrado como uno de los pilares fundamentales del ordenamiento jurídico nacional, al ser reconocido por la Constitución de la República como un derecho y un deber social. De esta manera, el trabajo no debe entenderse únicamente como un mecanismo de subsistencia económica, sino que se erige fundamentalmente como una fuente de realización personal, dignidad humana y cohesión social dentro de la estructura del Estado. Pero es la propia (Constitución de la República del Ecuador, 2021) la que impone al poder público la obligación ineludible de garantizar condiciones laborales que sean estrictamente justas, seguras y dignas, velando por el respeto absoluto a los derechos de los

trabajadores sin que quepa espacio para discriminación alguna en el ejercicio de sus funciones. Así que, este marco normativo de rango superior se constituye en el cimiento principal para la tutela de las relaciones laborales, las cuales deben estar orientadas no solo a la productividad, sino al desarrollo integral del individuo y al fortalecimiento de una justicia social efectiva que trascienda el texto legal para convertirse en una realidad cotidiana en el territorio ecuatoriano.

2.1.4. Definición de derechos laborales

Los derechos laborales constituyen un conjunto de normas y principios fundamentales que buscan garantizar condiciones de trabajo justas, dignas y equitativas para todas las personas que forman parte del ámbito laboral.

Para Hernández et al (2025) el trabajo representa un pilar fundamental para la integración social y la construcción de la equidad, pues brinda a las personas la oportunidad de participar activamente en la sociedad, desarrollar sus capacidades y contribuir de manera directa al progreso económico y al bienestar común.

El trabajo digno y seguro es esencial para la inclusión social y el desarrollo económico ya que permite a las personas ejercer plenamente sus capacidades, participar en la vida de la comunidad y contribuir al bienestar colectivo esto refuerza la idea de que el trabajo no solo tiene un valor económico sino también un valor social y formativo siendo un medio para fortalecer la equidad y la cohesión social.

Desde el punto de vista de Cueva (2020) afirma que el derecho laboral se concibe como un mecanismo orientado a la justicia social, cuya finalidad principal es equilibrar la relación entre empleador y trabajador.

De esta manera, el derecho laboral se despliega a través de normas y principios específicos que buscan brindar una protección real al trabajador frente a las marcadas

desigualdades económicas y de poder que caracterizan la relación de dependencia, garantizando así condiciones dignas, estabilidad y un respeto irrestricto a sus derechos fundamentales. Pero esta rama del derecho no se limita a la simple regulación de relaciones contractuales, sino que mantiene un enfoque social profundo que reconoce al trabajador como la parte más débil del vínculo laboral, exigiendo por tanto medidas jurídicas especiales que aseguren su dignidad humana. Así que, como bien afirma Guamaní (2024), en el Ecuador todavía persisten desafíos críticos para lograr que todos los ciudadanos disfruten de condiciones justas y equitativas, lo que hace fundamental que el Estado, las organizaciones laborales y la sociedad civil trabajen de forma conjunta en el fomento de una cultura de respeto e igualdad.

Como bien señalan Roger, Génesis y Manaces (2021), la democracia solo es estable si el Estado cuida el trabajo como un derecho básico, pero esto exige que la ley se cumpla en las empresas y no se quede solo en el papel. El problema, como explican Katherine y Ricardo (2025), es que la desigualdad en los sueldos daña la inclusión social de forma profunda. No bastan los cambios por encima; lo que hace falta son salarios que se ajusten a la economía real del país y que den a toda la oportunidad de crecer profesionalmente con justicia.

No se trata únicamente de un medio para la estabilidad financiera, sino de un vehículo para la realización personal que permite al ciudadano ejercer sus capacidades y participar activamente en el progreso del colectivo.

El trabajo no solo cumple una función económica también tiene un valor social y personal garantizar que todas las personas puedan acceder a empleos dignos y seguros contribuye a su desarrollo integral, fortalece la cohesión social y promueve el progreso económico de la comunidad en general.

2.1.5. Principios constitucionales aplicables a las relaciones laborales

2.1.5.1. Principios del Derecho Laboral

Los principios constituyen la base esencial sobre la cual se estructura el derecho laboral ya que orientan la creación interpretación y aplicación de las normas que regulan las relaciones de trabajo a partir de estos principios se configura el contenido mismo del derecho laboral el cual se integra dentro del ordenamiento jurídico a través de instrumentos internacionales la Constitución de la República del Ecuador y las leyes que desarrollan esta materia como el Código del Trabajo y otras normas relacionadas

2.1.6. Clasificación de los Principios Constitucionales Laborales

2.1.6.1. Principio de irrenunciabilidad de los derechos

El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales establece que los derechos reconocidos a los trabajadores no pueden ser renunciados ni siquiera de forma voluntaria este principio se encuentra consagrado en el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador y reafirmado en el artículo 4 del Código del Trabajo su objetivo es evitar que el trabajador debido a su condición económica o dependencia laboral sea presionado para ceder derechos que le corresponden legalmente.

En consecuencia, cualquier acuerdo, contrato o estipulación que implique la renuncia o disminución de derechos laborales carece de validez jurídica y se considera nulo este principio refuerza la protección del trabajador frente a abusos del empleador y garantiza la intangibilidad de los derechos laborales adquiridos.

2.1.6.1.2. Principio in dubio pro operario

El principio in dubio pro operario dispone que ante la existencia de dudas en la interpretación o aplicación de normas laborales estas deben resolverse en el sentido más

favorable al trabajador este principio reconoce la desigualdad estructural existente entre empleador y trabajador y busca equilibrar dicha relación.

En el Ecuador se encuentra establecido en el artículo 326 numeral 3 de la Constitución y desarrollado en el artículo 7 del Código del Trabajo. Gracias a este principio, jueces y autoridades administrativas están obligados a priorizar la interpretación que mejor proteja los derechos del trabajador garantizando así una tutela efectiva frente a posibles ambigüedades normativas

2.1.6.1.3. Principios de igualdad y no discriminación

Los principios de igualdad y no discriminación garantizan que todas las personas tengan las mismas oportunidades en el ámbito laboral sin distinción alguna por razones de sexo, edad, etnia, discapacidad, condición social, orientación sexual, ideología u otras características personales.

Los principios de igualdad y no discriminación se encuentran plenamente reconocidos en los artículos 11 y 331 de la Constitución, así como en diversas leyes de carácter especial entre las que destaca la (Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad, 2025). Pero su aplicación no se limita a un enunciado retórico, sino que abarca obligatoriamente todas las etapas de la relación laboral, partiendo desde el acceso al empleo y extendiéndose hasta la permanencia, la promoción y la fijación de la remuneración justa. Así que estos preceptos buscan erradicar de forma definitiva las prácticas discriminatorias para asegurar un trato equitativo a todas las personas trabajadoras, sirviendo como fundamento para los Principios de Continuidad y Estabilidad Laboral. Bajo esta óptica, el principio de continuidad garantiza que el vínculo de trabajo no sea interrumpido de manera arbitraria o unilateral, otorgando al trabajador la seguridad económica y social necesaria para su desarrollo integral.

Además, se entiende que la estabilidad no es solo un derecho individual, sino un mecanismo de protección que evita la vulnerabilidad del empleado frente a las decisiones discrecionales del empleador, consolidando así un entorno laboral basado en la certeza jurídica y el respeto a la trayectoria profesional de cada ciudadano en el territorio ecuatoriano.

En el país se fortaleció con las reformas que eliminaron el contrato a plazo fijo y consolidaron el contrato indefinido como la modalidad típica de contratación la estabilidad laboral implica que el trabajador solo puede ser desvinculado por causas legalmente establecidas y mediante los procedimientos correspondientes este principio contribuye a la protección del empleo digno y al fortalecimiento de la estabilidad social sin que ello implique la existencia de una relación laboral vitalicia.

2.1.7. Principio de equidad en la remuneración

El principio de equidad en la remuneración establece que a trabajo de igual valor debe corresponder igual salario sin discriminación de ningún tipo en el ordenamiento jurídico ecuatoriano este principio se encuentra consagrado en el artículo 326 numeral 4 de la Constitución y desarrollado en el artículo 79 del Código del Trabajo.

La equidad salarial busca garantizar una remuneración justa y suficiente que permita al trabajador y a su familia llevar una vida digna además protege especialmente la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres considerando que cualquier diferencia salarial debe estar debidamente justificada en función de la experiencia especialización o responsabilidad del cargo.

Principios de Progresividad e intangibilidad de los derechos y no regresividad

Estos principios establecen que los derechos laborales deben desarrollarse de manera progresiva y no pueden ser reducidos o eliminados por normas posteriores el artículo 11 numeral 8 de la Constitución prohíbe expresamente cualquier medida regresiva que menoscabe los

derechos laborales la progresividad implica que el estado debe adoptar políticas y normas que mejoren las condiciones laborales mientras que la intangibilidad garantiza que los derechos adquiridos no puedan ser desconocidos cualquier retroceso injustificado en materia laboral se considera inconstitucional.

2.1.8. Principio de la primacía de la realidad sobre la apariencia

De esta manera, el principio de primacía de la realidad determina que, ante cualquier discrepancia que surja entre lo que ocurre efectivamente en la práctica y lo que consta en documentos o contratos escritos, debe prevalecer siempre la verdad de los hechos sobre las formas jurídicas. Pero este precepto no es una mera regla interpretativa, sino que actúa como un escudo que protege al trabajador frente a simulaciones o fraudes contractuales que pretendan encubrir verdaderas relaciones de dependencia bajo figuras civiles o mercantiles ajenas a la protección laboral.

Así que, este principio faculta a la autoridad administrativa y judicial para valorar la auténtica naturaleza del vínculo de trabajo, garantizando de forma plena que se respeten los derechos del operario conforme a la realidad vivida en el día a día y no solo a lo que fue formalmente pactado bajo condiciones de desigualdad. Además, se entiende que la primacía de la realidad es la herramienta esencial para desarticular la precarización encubierta, asegurando que la justicia social se imponga sobre cualquier formalismo que intente evadir las obligaciones patronales en el territorio.

2.1.9. Principio de Garantía de ambiente adecuado de trabajo

Este principio reconoce el derecho del trabajador a desempeñar sus labores en un ambiente seguro, saludable y digno.

Este principio se encuentra establecido en el artículo 326 numeral 5 de la Constitución, que obliga al empleador a garantizar condiciones adecuadas de seguridad, higiene y bienestar el cumplimiento de este principio es fundamental para proteger la salud física y mental del trabajador y prevenir riesgos laborales siendo una responsabilidad directa del empleador y del Estado como ente regulador.

2.1.10. Principio de Libertad de Organización

Se constituye como una garantía fundamental que faculta a trabajadores y empleadores para constituir sindicatos, asociaciones o gremios sin necesidad de una autorización administrativa previa. Pero este derecho no es una simple facultad asociativa, sino que se encuentra estrictamente protegido por el artículo 326 de la Constitución y el artículo 440 del Código del Trabajo, permitiendo que la libertad sindical actúe como un mecanismo de defensa colectiva para participar en negociaciones y fortalecer el diálogo social sin temor a represalias o despidos injustificados en el territorio nacional. Así que, bajo este mismo espíritu de autodefensa de clase, se despliega el Principio de Garantía de Contratación Colectiva, el cual reconoce el derecho de los trabajadores organizados a negociar de forma conjunta las condiciones de su prestación de servicios con la parte empleadora.

Este último precepto, regulado bajo el amparo del artículo 220 del Código del Trabajo, permite que la contratación colectiva establezca condiciones de trabajo mucho más favorables que aquellas previstas en los contratos individuales, logrando así un equilibrio en las relaciones de poder. Además, se entiende que la negociación colectiva no solo fortalece la protección de los derechos laborales de manera progresiva, sino que promueve un entorno de paz laboral basado en acuerdos consensuados que superan los mínimos legales, garantizando que la justicia social sea el eje rector de la productividad en el contexto contemporáneo de San Miguel de Bolívar.

2.1.11. Principio de Derecho a huelga de trabajadores o paro de empleadores

El derecho a la huelga es un mecanismo legítimo de defensa de los intereses de los trabajadores mientras que el paro es un derecho reconocido a los empleadores en determinadas circunstancias. El Código del Trabajo es el que establece los requisitos legales para su ejercicio la huelga constituye una suspensión colectiva del trabajo y debe realizarse de manera pacífica y conforme a la ley.

2.1.12. Principio de Prohibición de Paralización de Servicios Públicos

El fundamento de este principio se basa en la importancia de que el bienestar de la colectividad esté por encima de cualquier reclamo de un sector específico con el fin de evitar que un conflicto laboral termine por desestabilizar la paz del país. Por eso el objetivo no es eliminar el derecho que tienen los trabajadores a la protesta sino encontrar un punto de equilibrio real donde el empleado pueda exigir sus mejoras legítimas sin que el resto de la población se quede sin acceso a los hospitales o a los servicios básicos esenciales. Así que la normativa actual se encarga de proteger el interés común y asegura que una disputa dentro de una empresa no escale al punto de paralizar la vida normal y la rutina diaria de todos los ciudadanos.

Así que la propia ley establece procedimientos y mecanismos alternativos para la resolución de conflictos laborales en estos sectores estratégicos, evitando que las legítimas demandas de los trabajadores terminen afectando los derechos fundamentales de la población civil. Además, se entiende que el equilibrio entre la protesta social y la operatividad del Estado es la base para mantener el orden público y la paz ciudadana, asegurando que el ejercicio de los derechos de un sector no suponga el colapso de los servicios vitales para la comunidad en su conjunto.

2.1.13. Obligación del Estado en la protección de los derechos laborales

Según Quijano (2025) menciona que en el Ecuador la ausencia de una regulación clara y específica sobre los trabajadores vinculados a la economía evidencia una de las principales debilidades del marco laboral actual la expansión de nuevas formas de prestación de servicios ha provocado un incremento de relaciones laborales atípicas que en muchos casos se desarrollan al margen de la normativa vigente esta situación ha favorecido el crecimiento de la informalidad laboral.

La protección de los derechos laborales constituye una obligación fundamental e indelegable del Estado derivada del reconocimiento del trabajo como un derecho y un deber social así como una fuente de dignidad humana y de desarrollo económico la Constitución de la República establece que corresponde al Estado garantizar el respeto pleno de los derechos de las personas trabajadoras asegurando condiciones laborales justas, una remuneración digna, estabilidad en el empleo y un entorno de trabajo adecuado.

Así que la garantía de los derechos del trabajador no es un acto aislado, sino el resultado de una estructura jurídica y administrativa diseñada para asegurar que la justicia social prevalezca sobre cualquier irregularidad en el entorno laboral contemporáneo.

Esta última fortalece la protección nacional al facultar a las instituciones públicas con jurisdicción coactiva para intervenir de manera subsidiaria cuando los empleadores incumplen sus obligaciones permitiendo la ejecución de acciones contra responsables directos e indirectos y evitando que prácticas fraudulentas impidan el acceso de los trabajadores a sus derechos de esta forma el Estado actúa como garante de la efectividad de las normas laborales priorizando el interés social sobre el formalismo jurídico.

La obligación se manifiesta en la protección especial de grupos en situación de vulnerabilidad, como madres lactantes y trabajadores domésticos garantizando condiciones laborales equitativas y libres de discriminación el Estado también tiene el deber de asegurar la afiliación a la seguridad social, el pago oportuno de remuneraciones, indemnizaciones y utilidades así como de promover políticas públicas orientadas a la estabilidad y continuidad del empleo en situaciones excepcionales incluso puede asumir temporalmente el cumplimiento de obligaciones laborales sin perjuicio de ejercer el derecho de repetición contra los empleadores responsables.

Según los siguientes artículos de la Constitución de la República del Ecuador protege los derechos laborales del trabajador:

El l Artículo 3, numeral 1

Establece como deber primordial del Estado garantizar sin discriminación el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución.

Refuerza la idea de que la protección de los derechos laborales es una obligación estatal directa, no opcional.

El Artículo 11, numeral 9

El texto constitucional impone al Estado el deber de ir más allá de la simple redacción de leyes para intervenir de forma directa en la prevención y el arreglo de cualquier abuso laboral que se presente en el territorio. Por eso este mandato se conecta con el Artículo 33 que define al trabajo como un derecho que no se puede quitar y como un deber social que es el motor de la economía del país. Así que bajo este enfoque la acción estatal supera la vigilancia de los acuerdos entre los particulares y se orienta a proteger la dignidad humana para asegurar que el desarrollo nacional no se detenga por culpa de la precariedad o la injusticia en el empleo.

Además, se entiende que esta tríada de mandatos constitucionales configura un sistema de protección integral donde la dignidad del trabajador prevalece sobre los intereses del mercado, obligando a las instituciones a mantener una vigilancia constante y una tutela judicial efectiva en cada rincón del país.

Muy útil para vincular la protección laboral con la obligación estatal en materia de seguridad social.

El Artículo 326

Recoge los principios que rigen el derecho laboral: irrenunciabilidad, estabilidad, igualdad, remuneración justa, aplicación de la norma más favorable, entre otros.

Es el artículo más importante para sustentar la tutela estatal en materia laboral.

El Artículo 328

Garantiza una remuneración justa, salario digno y el pago oportuno de las obligaciones laborales.

La arquitectura jurídica nacional impone al Estado un deber ineludible de fiscalización, trascendiendo la mera declaración de principios para exigir una intervención punitiva eficaz ante el incumplimiento patronal. Esta facultad de control encuentra un pilar determinante en el Artículo 331 de la Constitución, precepto que establece una prohibición taxativa contra toda forma de discriminación en el ámbito laboral. Bajo este mandato, la administración pública no solo está facultada, sino obligada a instrumentar medidas de acción afirmativa que erradiquen las desigualdades estructurales, consolidando así una tutela efectiva para los colectivos históricamente vulnerables y garantizando que la equidad sea el eje rector de las relaciones de trabajo en el territorio.

Así que, en estricta coherencia con este mandato superior, el Artículo 4 del Código del Trabajo establece la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador y determina la nulidad de cualquier estipulación que pretenda vulnerarlos en contrario. Además, se entiende que esta disposición complementa de forma directa lo estipulado en el artículo 326 de la Carta Magna, consolidando un sistema de blindaje jurídico donde la dignidad del operario prevalece sobre cualquier intento de precarización o fraude contractual en el territorio ecuatoriano.

El Artículo 7

Recoge el principio in dubio pro operario.

Refuerza el rol del Estado y de los jueces como protectores del trabajador.

El Artículo 42

Enumera las obligaciones del empleador.

Permite justificar la intervención estatal cuando estas obligaciones no se cumplen.

2.1.14. Derechos fundamentales de los trabajadores

Según (Calderon, 2021) el derecho fundamental de los trabajadores se trata del conjunto de normas jurídicas que regulan el trabajo como fenómeno social, las relaciones que se generan entre quienes intervienen en la actividad laboral y su vínculo con la colectividad, orientadas al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores.

El derecho al trabajo constituye un pilar fundamental para el ejercicio de otros derechos humanos y para el desarrollo de una vida digna toda persona debe contar con la oportunidad de acceder a un empleo que le permita cubrir sus necesidades básicas y alcanzar condiciones de vida adecuadas mediante una actividad laboral libremente escogida a través del trabajo las personas no solo obtienen medios de subsistencia, sino que también fortalecen su realización personal y social.

Este conjunto de principios y normas jurídicas tiene como finalidad regular las relaciones que se generan entre empleadores y trabajadores, las organizaciones sindicales y el Estado el derecho del trabajo persigue como objetivo principal la protección especial de la persona trabajadora reconocida como la parte más vulnerable dentro de la relación laboral debido a la desigualdad existente frente al empleador se configura como un instrumento jurídico orientado a equilibrar dichas relaciones y garantizar condiciones justas de trabajo.

La Constitución de la República del Ecuador otorga una especial relevancia al trabajo, al reconocerlo expresamente como un derecho fundamental. En su artículo 33, la Carta Magna establece que el trabajo es un derecho y un deber social, así como un derecho de carácter económico constituyéndose en una fuente de realización personal y en la base del desarrollo económico del país dispone que el Estado debe garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su dignidad, condiciones de vida decorosas, remuneraciones justas y el ejercicio de un trabajo saludable libremente escogido y aceptado.

En consecuencia, la Constitución ecuatoriana fortalece el marco de protección de los derechos laborales ampliando las garantías a favor de los trabajadores y estableciendo obligaciones claras para los empleadores en concordancia con las disposiciones del Código del Trabajo esto se traduce en la garantía del pago de remuneraciones justas, horas suplementarias y extraordinarias, así como otros beneficios legales inherentes a la relación laboral.

Dentro del derecho del trabajo, las autoridades competentes están llamadas a aplicar los tratados y pactos internacionales en materia laboral, incluso por encima de la legislación interna, cuando estos resulten más favorables para el trabajador, tal como lo señala (Sanabria, 2020) esta disposición refuerza el carácter protector y garantista del ordenamiento jurídico laboral.

El Código del Trabajo en su artículo 3, reconoce la libertad del trabajador para dedicar su esfuerzo a cualquier actividad lícita que elija prohibiendo toda forma de trabajo forzoso o no remunerado salvo en los casos excepcionales previstos por la ley además se establece que toda actividad laboral debe ser objeto de una remuneración adecuada.

Entre los principales derechos laborales reconocidos por el Código del Trabajo se encuentran la afiliación a la seguridad social, el derecho a una remuneración justa que no sea inferior al salario básico, el pago de horas extraordinarias y suplementarias, la percepción de décimo tercero y décimo cuarto sueldo, el acceso a los fondos de reserva a partir del segundo año de trabajo y el goce de vacaciones remuneradas.

2.1.15. Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador es la norma suprema del ordenamiento jurídico nacional y establece los principios, derechos y garantías que rigen la vida social, política, económica y laboral del país promulgada en el año 2008 reconoce al Ecuador como un Estado constitucional de derechos y justicia lo que implica que el respeto y la protección de los derechos humanos constituyen el eje central de la actuación estatal.

En materia laboral la Constitución otorga una protección reforzada a las personas trabajadoras al reconocer el trabajo como un derecho y un deber social, así como una fuente de realización personal y base de la economía el Estado asume la obligación de garantizar condiciones laborales dignas una remuneración justa estabilidad en el empleo seguridad social y un ambiente de trabajo adecuado.

Asimismo, se establecen principios fundamentales del derecho laboral como la irrenunciabilidad de los derechos la igualdad y no discriminación, la aplicación de la norma más favorable al trabajador y la protección frente al despido arbitrario.

La Constitución también dispone que el Estado debe adoptar medidas para prevenir y sancionar la vulneración de los derechos laborales asegurando su cumplimiento tanto en el sector público como en el privado de esta manera el texto constitucional se convierte en el principal instrumento de protección de los derechos de los trabajadores y en el fundamento jurídico de toda la legislación laboral ecuatoriana.

2.1.16. Código del Trabajo

El Código del Trabajo constituye el principal cuerpo normativo que regula las relaciones laborales en el Ecuador y desarrolla los derechos reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador su finalidad esencial es proteger a la persona trabajadora como la parte más vulnerable de la relación laboral garantizando condiciones justas, dignas y equitativas en el empleo a través de sus disposiciones el Código del Trabajo establece los derechos mínimos que deben ser respetados por los empleadores, tanto en el sector público como en el privado, conforme a la naturaleza de cada vínculo laboral.

Entre los derechos fundamentales reconocidos en el Código del Trabajo se encuentra el derecho a una remuneración justa, oportuna y no inferior al salario básico unificado, así como el derecho al pago de horas suplementarias y extraordinarias cuando se excede la jornada ordinaria de trabajo de igual manera se garantiza el derecho a la afiliación a la seguridad social desde el inicio de la relación laboral asegurando la protección del trabajador frente a contingencias como enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo y vejez.

Unidad II

2.2.1. Inspección laboral y control de obligaciones del empleador

2.2.2. Definición y finalidad de la inspección laboral

Según (BBF, 2023) la inspección laboral es el organismo responsable de supervisar que se cumplan las leyes y disposiciones laborales vigentes en el país. Su función principal es resguardar los derechos de las personas trabajadoras y promover condiciones de trabajo seguras, dignas y equitativas.

En el caso del Ecuador, esta entidad actúa como un mecanismo de control frente a posibles incumplimientos por parte de los empleadores por ello tanto quienes mantienen una relación laboral como quienes buscan empleo deben conocer el rol de la inspección laboral, así como los derechos que les asisten y las acciones que pueden ejercer ante cualquier irregularidad en su entorno de trabajo.

Los inspectores laborales cumplen un rol esencial en la defensa de los derechos de las personas trabajadoras ya que su labor se orienta a verificar que los empleadores respeten las normas y disposiciones establecidas en la legislación laboral a través de su intervención se busca asegurar que los trabajadores cuenten con condiciones laborales justas, seguras y acordes a la ley.

Entre sus funciones principales se encuentra la supervisión de las empresas para constatar el cumplimiento de derechos fundamentales como el pago de una remuneración adecuada el respeto a la jornada laboral y la garantía de un entorno de trabajo seguro y saludable para ello los inspectores pueden realizar visitas requerir información y evaluar las condiciones reales en las que se desarrolla la actividad laboral.

Estos funcionarios tienen la facultad de iniciar investigaciones y aplicar sanciones a los empleadores que incumplan la normativa vigente lo que contribuye a prevenir abusos y a desalentar prácticas que vulneren los derechos laborales de esta manera su actuación se convierte en un mecanismo de control y corrección dentro del sistema laboral.

La labor de los inspectores laborales no solo beneficia a los trabajadores si no que también promueve relaciones laborales más equitativas y transparentes favoreciendo un clima organizacional positivo esto impacta de forma favorable en la productividad y el compromiso de los empleados generando beneficios tanto para el sector laboral como para las empresas lo que resulta fundamental reconocer la importancia de su función y continuar fortaleciendo las acciones orientadas a la protección efectiva de los derechos laborales.

2.2.3. Funciones de los inspectores de trabajo

Para (Lab/Admin, 2022) los inspectores del trabajo son servidores públicos especializados que en razón de su función deben contar con un alto nivel de preparación y competencia profesional el adecuado desempeño de sus labores exige procesos de selección rigurosos una sólida formación académica para el ingreso al servicio y una capacitación permanente que les permita actuar con criterios técnicos y conforme a los estándares exigidos por la normativa laboral.

2.2.4. Competencias y facultades de la inspección del trabajo

De esta manera, la labor de los inspectores de trabajo se despliega a través de una serie de funciones transversales que garantizan la eficacia del ordenamiento jurídico laboral. En primer lugar, se destaca la función de vigilancia de las normas laborales, mediante la cual estos funcionarios supervisan el cumplimiento de las regulaciones individuales y colectivas, asegurando que se respeten los derechos sindicales y se erradique cualquier atisbo de

discriminación. Pero esta facultad de control se extiende con igual rigor a la prevención de riesgos, donde los inspectores evalúan las condiciones de seguridad y salud, investigando accidentes y enfermedades profesionales para salvaguardar la integridad física del personal. Así que, en estricta complementariedad, la inspección verifica el correcto cumplimiento de las obligaciones frente a la Seguridad Social, controlando desde la afiliación técnica de los trabajadores hasta el pago oportuno de aportes y la recaudación legal correspondiente.

2.2.5. Procedimientos de control y sanción

Bajo este contexto, la operatividad de la inspección del trabajo constituye el mecanismo fundamental para garantizar la tutela efectiva de los derechos de las personas trabajadoras en el territorio. Pero es a través de los procedimientos de control y sanción que el Estado ejerce su función de policía administrativa sobre las relaciones laborales, permitiendo no solo la prevención de abusos, sino la corrección inmediata de infracciones que pretendan vulnerar la dignidad o la estabilidad del trabajador. Así que la efectividad de este sistema sancionatorio resulta clave para que la normativa laboral no quede reducida a una declaración lírica, sino que se transforme en una herramienta de justicia social que discipline el poder patronal y asegure condiciones de trabajo justas y equitativas en el escenario contemporáneo de San Miguel de Bolívar.

2.2.6. Inicio del procedimiento de control

El procedimiento de control por parte del inspector de trabajo puede iniciarse de oficio, por disposición de la autoridad competente o a partir de una denuncia presentada por el trabajador, sindicato u otra persona interesada. Una vez iniciada la actuación inspectiva, el inspector está facultado para ingresar a los lugares de trabajo, dentro del marco legal, con el fin de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social.

2.2.7. Dinámica procesal de la inspección: De la actuación al cumplimiento

De esta manera, las actuaciones de inspección se configuran como la fase primordial donde el inspector de trabajo ejerce su facultad de control, solicitando documentación crítica como contratos, roles de pago y registros de afiliación, mientras que de forma simultánea realiza entrevistas y constataciones físicas bajo el rigor del principio de primacía de la realidad. Pero esta labor investigativa no queda en la informalidad, sino que cristaliza en el levantamiento de actas e informes detallados que recogen los hechos constatados y las posibles normas vulneradas, constituyéndose en el medio de prueba fundamental para cualquier acción correctiva posterior. Así que, una vez detectadas las irregularidades, la autoridad laboral tiene la potestad de disponer medidas correctivas y plazos de cumplimiento, otorgando al empleador la oportunidad de subsanar faltas como deudas salariales o carencias en seguridad social antes de proceder a instancias mayores.

El proceso sancionador es la herramienta que tiene el Estado para frenar los abusos, siempre respetando el derecho a la defensa y la notificación previa. Dependiendo de si la falta es nueva o reincidente, la autoridad decide entre multas o cierres temporales, buscando siempre proteger la dignidad del empleado. Es vital entender que la vigilancia sigue activa después de la sanción; se requiere comprobar que se hicieron los cambios pedidos. Si esto no ocurre, el uso de la fuerza judicial es el último recurso para que el derecho laboral se respete de verdad en el cantón y no quede en la impunidad.

2.2.8. Limitaciones en la aplicación de la inspección laboral

Para (García, 2021) las limitaciones en la fiscalización laboral en el Ecuador presenta importantes debilidades de carácter estructural y operativo que afectan su eficacia tanto en la prevención como en el control del cumplimiento de la normativa laboral estas limitaciones se

reflejan en la insuficiencia de recursos humanos y técnico la sobrecarga de procesos inspectivos y la falta de mecanismos de seguimiento oportunos lo que reduce la capacidad del Estado para garantizar una supervisión efectiva y permanente de las relaciones laborales.

La inspección laboral en el Ecuador enfrenta diversas limitaciones que dificultan el cumplimiento efectivo de su función de control y protección de los derechos de las personas trabajadoras una de las principales debilidades es la insuficiencia de personal inspector lo que impide cubrir de manera oportuna y adecuada el elevado número de centros de trabajo existentes en el país especialmente en zonas rurales y sectores con altos niveles de informalidad.

A ello se suma la limitada disponibilidad de recursos técnicos y logísticos lo cual afecta la calidad y frecuencia de las inspecciones, así como el seguimiento de las medidas correctivas dispuestas en muchos casos la falta de sistemas de información integrados y actualizados dificulta la detección temprana de incumplimientos y la verificación del historial de infracciones de los empleadores.

Otra limitación relevante es la escasa cultura de denuncia por parte de los trabajadores motivada por el temor a represalias laborales o al despido lo que reduce la activación de los mecanismos de control se evidencia una aplicación desigual de las sanciones que en ocasiones no resulta suficientemente disuasiva para prevenir la reincidencia de infracciones.

Unidad III

3.1. Acuerdo Ministerial MDT-2025-053 y reformas normativas

3.1.1. Antecedentes del Acuerdo MDT-2025-053

El Acuerdo Ministerial MDT-2025-053 se enmarca en el ejercicio de la potestad normativa y administrativa del Ministerio del Trabajo orientada a fortalecer el control estatal sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y a garantizar la efectiva tutela de los

derechos de las personas trabajadoras su expedición responde a la necesidad de actualizar y perfeccionar los procedimientos administrativos de inspección laboral, en atención a los principios constitucionales de legalidad, seguridad jurídica, eficiencia y responsabilidad en la gestión pública.

Este instrumento normativo tiene como antecedente directo la experiencia operativa derivada de la aplicación de las Normas Generales para el Control de las Obligaciones del Empleador y los Procedimientos de Inspección las cuales evidenciaron la necesidad de incorporar mecanismos técnicos que permitan mejorar la verificación documental la trazabilidad de la información y la transparencia en los procesos de fiscalización laboral. el Estado reconoce la importancia de adecuar la normativa secundaria a los avances tecnológicos y a las nuevas dinámicas de las relaciones laborales.

Esto se fundamenta en la obligación estatal de adoptar medidas administrativas eficaces para prevenir la vulneración de derechos laborales optimizar la actuación de la inspección del trabajo y fortalecer la corresponsabilidad del empleador en la conservación y veracidad de la documentación laboral de esta manera el MDT-2025-053 se configura como una herramienta normativa destinada a modernizar la gestión reforzar la seguridad jurídica y consolidar un sistema de control más eficiente, coherente y acorde con el ordenamiento jurídico laboral ecuatoriano

3.2. Aplicación en el cantón San Miguel de Bolívar

La aplicación del Acuerdo Ministerial MDT-2025-053 en el cantón San Miguel de Bolívar se desarrollará en el marco de las competencias constitucionales y legales del Ministerio del Trabajo orientadas a garantizar el cumplimiento efectivo de las obligaciones laborales y la protección de los derechos de las personas trabajadoras este instrumento normativo se constituye

en una herramienta clave para fortalecer los mecanismos de control administrativo y optimizar los procedimientos de inspección laboral a nivel territorial especialmente en contextos locales donde persisten brechas en el cumplimiento de la normativa laboral.

En el ámbito cantonal, la ejecución del Acuerdo se realizará a través de la Dirección Regional del Trabajo y de los inspectores laborales asignados quienes aplicarán los procedimientos establecidos para la verificación de la documentación laboral registrada por los empleadores, la constatación de las condiciones reales de trabajo y el control del cumplimiento de las disposiciones legales en materia de remuneraciones, jornada laboral, afiliación a la seguridad social, seguridad y salud ocupacional, entre otros aspectos fundamentales la incorporación de herramientas tecnológicas para la validación documental permitirá mejorar la trazabilidad, confiabilidad y transparencia de la información laboral presentada por los empleadores del cantón.

Asimismo, el Acuerdo MDT-2025-053 será aplicado mediante la realización de inspecciones programadas y extraordinarias ya sea por planificación institucional o a partir de denuncias presentadas por los trabajadores. Estas actuaciones se desarrollarán bajo los principios de legalidad, objetividad y primacía de la realidad priorizando la verificación de los hechos sobre las formalidades documentales cuando se identifiquen incumplimientos los inspectores estarán facultados para disponer medidas correctivas otorgando plazos razonables para la subsanación de las irregularidades detectadas.

En los casos en que persista el incumplimiento o se evidencien infracciones graves el Acuerdo servirá como base para el inicio de procedimientos administrativos sancionatorios garantizando el respeto al debido proceso y al derecho a la defensa del empleador la aplicación de sanciones tendrá un carácter disuasivo y correctivo orientado no solo a sancionar la infracción

si no a promover el cumplimiento sostenido de la normativa laboral en el cantón San Miguel de Bolívar.

3.3. Resultados en la protección de los derechos laborales

Para (Alcívar & Navarrete, 2025) los trabajadores afrontan transformaciones en sus formas de trabajo, caracterizadas por una mayor flexibilidad, pero acompañadas de nuevas dificultades relacionadas con la protección de sus derechos y el respeto de las garantías laborales.

La aplicación sostenida de los mecanismos de control e inspección laboral en el cantón San Miguel de Bolívar permitirá obtener resultados concretos y progresivos en la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras en primer lugar se espera un fortalecimiento del cumplimiento de las obligaciones legales por parte de los empleadores locales, especialmente en aspectos sensibles como el pago oportuno de remuneraciones, el respeto a la jornada laboral, la afiliación a la seguridad social y la garantía de condiciones dignas de trabajo.

El fortalecimiento de la presencia institucional del Estado en el ámbito cantonal contribuirá a una detección más eficiente de prácticas laborales irregulares lo que permitirá corregir oportunamente situaciones de informalidad subempleo o vulneración de derechos la aplicación de procedimientos más claros y estandarizados favorecerá la adopción de medidas correctivas y sancionatorias proporcionales promoviendo relaciones laborales más equilibradas y transparentes.

Otro resultado relevante será el efecto preventivo que generará la fiscalización laboral ya que el conocimiento de los mecanismos de control incentivará a los empleadores a cumplir voluntariamente con la normativa vigente este proceso permitirá fortalecer una cultura de legalidad y respeto a los derechos laborales en el cantón beneficiando tanto a los trabajadores como a los empleadores responsables.

La mejora en la protección de los derechos laborales en San Miguel de Bolívar se traducirá en un incremento de la confianza de los trabajadores en las instituciones públicas así como en una mayor estabilidad laboral y bienestar social de esta manera el fortalecimiento de la inspección laboral contribuirá al desarrollo local a la reducción de la conflictividad laboral y a la consolidación de un entorno de trabajo más justo digno y acorde con los principios constitucionales y legales vigentes en el Ecuador.

Unidad IV

4.1. Problemática laboral en cantones con limitada presencia institucional

4.1.1. Vulneración de derechos laborales en San Miguel de Bolívar

En los cantones con limitada presencia institucional del Estado la protección de los derechos laborales enfrenta serias dificultades derivadas de la insuficiencia de mecanismos de control, fiscalización y acompañamiento administrativo esta situación genera un escenario propicio para la informalidad laboral el incumplimiento de las obligaciones del empleador y la persistencia de prácticas que vulneran los derechos de las personas trabajadoras la falta de supervisión permanente sumada al desconocimiento de la normativa laboral por parte de empleadores y trabajadores debilita la aplicación efectiva del ordenamiento jurídico laboral y limita el acceso a la tutela administrativa y judicial.

En estos territorios la escasez de inspectores del trabajo y de recursos logísticos dificulta la ejecución de controles periódicos lo que reduce la capacidad del Estado para prevenir y sancionar infracciones laborales como consecuencia se normalizan situaciones como el pago de remuneraciones inferiores a las establecidas por la ley, la ausencia de afiliación a la seguridad social, el incumplimiento de la jornada laboral y la inexistencia de condiciones adecuadas de

seguridad y salud en el trabajo esta problemática se agrava en sectores productivos informales o de pequeña escala, donde la fiscalización resulta limitada.

En San Miguel de Bolívar, la explotación sigue viva porque el Estado no ha podido romper el círculo de la informalidad, sobre todo en el comercio y la agricultura. Como casi no hay inspecciones, los dueños de micronegocios terminan poniendo sus ganancias por encima de lo que marca la ley para sus trabajadores. Si de verdad se busca un cambio, el Ministerio del Trabajo tiene que hacerse sentir en la zona con una vigilancia que no pare, logrando que proteger al empleado sea una realidad diaria y no solo un discurso que se oye de lejos.

4.2. Brecha entre normativa y aplicación efectiva

En el Ecuador existe un marco jurídico laboral amplio y garantista que reconoce y protege los derechos de las personas trabajadoras; sin embargo, en la práctica se mantiene una distancia significativa entre lo que establece la normativa y su aplicación real especialmente en cantones con limitada presencia institucional como San Miguel de Bolívar esta brecha se evidencia cuando las disposiciones constitucionales y legales no se materializan de manera efectiva en las relaciones laborales cotidianas.

En el contexto local la aplicación deficiente de la normativa laboral se refleja en el incumplimiento de obligaciones básicas por parte de los empleadores la limitada capacidad operativa de las instituciones encargadas de la fiscalización reduce la frecuencia y efectividad de los controles lo que permite que estas prácticas persistan sin una corrección oportuna.

La falta de presencia institucional permanente y el escaso conocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores profundizan esta brecha, debilitando la protección efectiva que garantiza la ley como resultado la normativa laboral pierde eficacia en su aplicación concreta lo que afecta la seguridad jurídica y limita el ejercicio pleno de los derechos laborales.

4.3. Consecuencias sociales y económicas para los trabajadores

De esta manera, la limitada aplicación efectiva de la normativa laboral en el cantón San Miguel de Bolívar no debe entenderse como un simple incumplimiento administrativo, sino como un fenómeno que genera ondas expansivas de precariedad que golpean directamente la calidad de vida y el bienestar integral de la fuerza laboral. Pero esta vulneración sistemática de derechos expone a los ciudadanos a un estado de fragilidad económica donde la incertidumbre se convierte en la norma, dificultando la planificación familiar y el acceso a condiciones de vida dignas. Así que, desde una perspectiva estrictamente financiera, la carencia de ingresos estables y suficientes impide la satisfacción de necesidades básicas de alimentación, salud y vivienda, sumergiendo a los hogares en un ciclo de subsistencia que limita cualquier posibilidad de ahorro o inversión personal.

Por otro lado, la ausencia de aportes a la seguridad social constituye uno de los impactos más severos, pues restringe el acceso a servicios médicos preventivos y anula las prestaciones futuras, incrementando drásticamente el riesgo de caer en la pobreza extrema ante contingencias de enfermedad, maternidad, discapacidad o vejez.

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA

3. Metodología de la investigación

La investigación se sustenta en métodos, técnicas y herramientas adecuadas a su finalidad y naturaleza, optando por un enfoque mixto, que combina elementos cualitativos y cuantitativos. Esta elección permite abordar integralmente la problemática, incorporando el análisis normativo y doctrinal junto con la percepción de expertos sobre la aplicación del Acuerdo Ministerial MDT-2025-053 en San Miguel de Bolívar durante 2025.

3.1. Método

De esta manera, la presente investigación se articula bajo un enfoque mixto donde la dimensión cualitativa faculta la interpretación de la normativa, la doctrina y la jurisprudencia para identificar deficiencias críticas en la tutela de derechos, mientras que el componente cuantitativo complementa el análisis mediante encuestas estructuradas dirigidas a inspectores, sindicalistas y especialistas en la materia. Pero este estudio no se limita a la recolección de cifras, sino que posee un alcance descriptivo y un diseño no experimental, lo que permite el análisis de las variables en su entorno natural sin que exista una manipulación deliberada por parte del investigador.

Este trabajo busca ver qué tanto se cumple la teoría legal en San Miguel de Bolívar usando un análisis que mezcla estadísticas con métodos interpretativos. No se miran las leyes por separado, sino como un sistema completo, echando mano de la historia para entender por qué las reformas del ministerio han cambiado ante la falta de vigilancia. De esta forma, la investigación no es un resumen más, sino una herramienta con respuestas claras para mejorar el control del trabajo y proteger los derechos en el día a día.

3.2. Tipo de Investigación

Por otro lado, resulta esencial definir un tipo de investigación que permita responder con precisión a la problemática planteada, asegurando una coherencia total entre el problema, los objetivos y la metodología aplicada. El estudio se delimita bajo un alcance descriptivo-analítico, orientado a desarticular la incidencia fáctica del Acuerdo Ministerial MDT-2025-053 dentro del ecosistema laboral de San Miguel de Bolívar.

El análisis que aplicamos en San Miguel de Bolívar profundiza en los problemas laborales para llegar a la raíz de lo que está pasando. Esta investigación no se queda solo en el registro de quejas, lo que buscamos es comprobar si las inspecciones protegen realmente al trabajador en su jornada. Con estos hallazgos, se busca robustecer el marco legal local, aportando evidencia clara para que el municipio y el ministerio ajusten su vigilancia a la realidad que se vive a diario en el territorio.

3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

Tabla1. *Técnicas e instrumentos*

Técnicas	Instrumento
Análisis de documentos	Guía de análisis de documentos
Encuestas	Guía de encuestas

Fuente, elaboración propia 2026

3.4. Criterio de inclusión y criterio de exclusión

3.4.1. Criterio de inclusión

Inspectores laborales que realizan funciones de fiscalización y control en San Miguel de Bolívar.

Representantes sindicales y líderes de organizaciones de trabajadores en el cantón.

Expertos en derecho laboral y funcionarios del Ministerio del Trabajo con experiencia en la aplicación de los Acuerdos Ministeriales MDT-2023-140 y MDT-2025-053.

3.4.1.1. Criterio de exclusión

Trabajadores sin vinculación con funciones de inspección o control laboral.

Abogados en libre ejercicio que no participen directamente en procesos laborales o inspecciones del Ministerio del Trabajo.

Personas sin experiencia en la normativa laboral ecuatoriana.

3.5. Población y muestra

Para validar la información obtenida a partir de la revisión documental y garantizar la pertinencia de los hallazgos, se aplicará una encuesta a empleadores y trabajadores del Canto San Miguel de Bolívar en donde se obtendrán datos relacionados al cumplimiento y respeto de los derechos laborales y la acción desplegada por la inspectoría de trabajo de Bolívar en las inspecciones realizadas para lograr el respeto de estos derechos, estableciéndose una muestra de 30 personas

3.6. Localización geográfica del estudio

Figura 1.

La localización geográfica es el cantón San Miguel.



Nota. Mapa del cantón san Miguel de Bolívar.

CAPÍTULO IV:

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Presentación de resultados

1.- ¿Se ha realizado inspecciones laborales periódicas en su lugar de trabajo por parte del Ministerio de Trabajo?

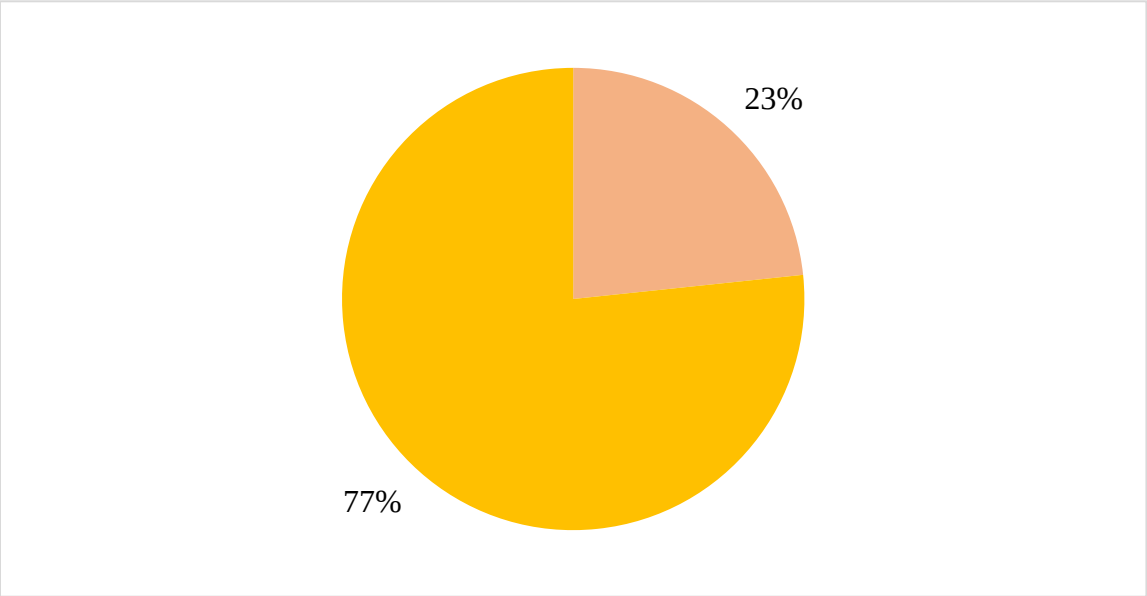
Tabla 2. *Frecuencia de inspecciones laborales ejecutadas por el Ministerio del Trabajo*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	23%
NO	23	77%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2026.

Figura 2

Distribución porcentual



Fuente: Elaboración propia, 2026.

Análisis e interpretación de resultados

El análisis estadístico ejecutado en el cantón San Miguel de Bolívar pone en evidencia un vacío institucional crítico donde casi ocho de cada diez trabajadores encuestados que representan el 77% manifiestan la inexistencia total de inspecciones laborales frente a un reducido 23% que apenas ha experimentado algún tipo de control oficial. Por eso tal carencia de fiscalización erosiona la fuerza de la normativa vigente y traslada la validez de los derechos de los empleados a la voluntad unilateral del empleador permitiendo que el Ministerio del Trabajo establezca mecanismos de supervisión constante para que la tutela legal pase de ser un simple postulado teórico a una garantía real y permanente para toda la masa laboral del territorio asegurando que el desarrollo económico no se base en la desprotección de quienes producen la riqueza de la zona.

2.- ¿Considera que las inspecciones laborales permiten verificar las condiciones de trabajo?

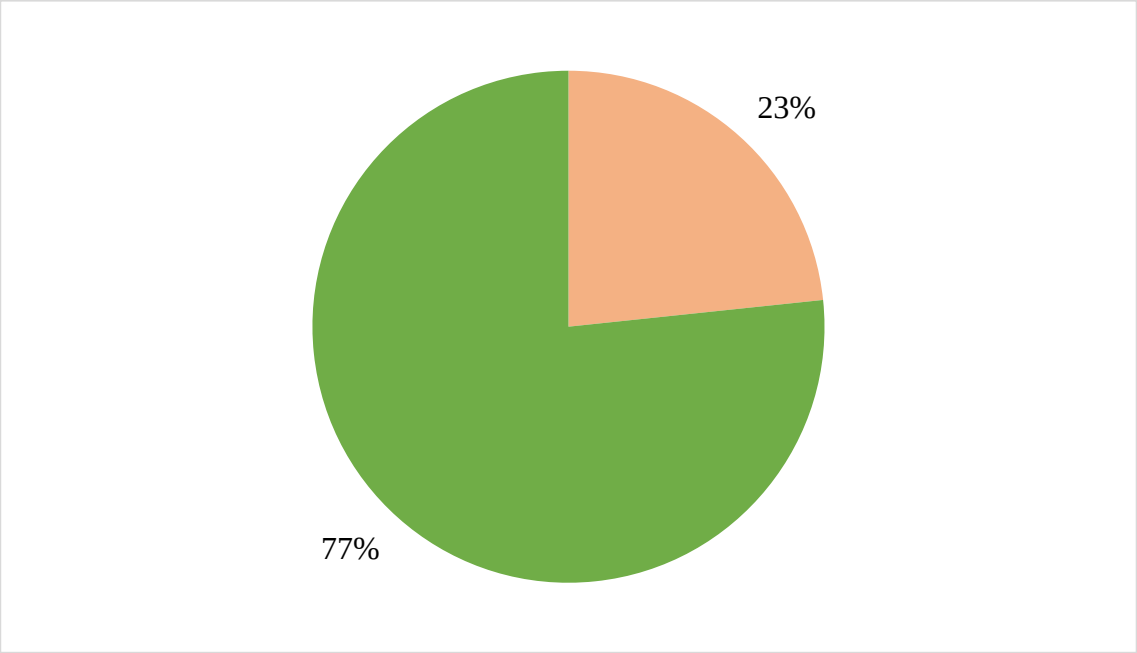
Tabla 3. *Percepción de los trabajadores*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	23	77%
NO	7	23%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2026.

Figura 3

Distribución porcentual sobre la percepción de los trabajadores



Fuente: Elaboración propia, 2026.

Análisis e interpretación de resultados

Los datos obtenidos exponen una marcada tendencia de validación hacia los mecanismos de control estatal, puesto que un 77% de los participantes reconoce en la inspección laboral una herramienta idónea para la verificación técnica de las condiciones de trabajo.Esta valoración no se limita a ratificar la importancia de la vigilancia estatal, sino que consolida al Ministerio del Trabajo como el garante indispensable de las prerrogativas fundamentales del operario. No obstante, el 23% de escepticismo detectado en la muestra revela que la legitimidad de estas diligencias no es absoluta; por el contrario, esta desconfianza sugiere una fragmentación en la eficacia percibida, probablemente derivada de experiencias previas de control superficial.

Bajo esta óptica, la funcionalidad de las inspecciones no depende únicamente de su ejecución técnica, sino de su capacidad para romper con la percepción de ineficacia, transformando el control administrativo en una herramienta de protección real y no en un mero formalismo burocrático. En consecuencia, el predominio de la opinión favorable sugiere que existe una expectativa social de protección institucional.

3.- ¿Considera que los empleadores del Cantón San Miguel respetan los derechos laborales de sus trabajadores?

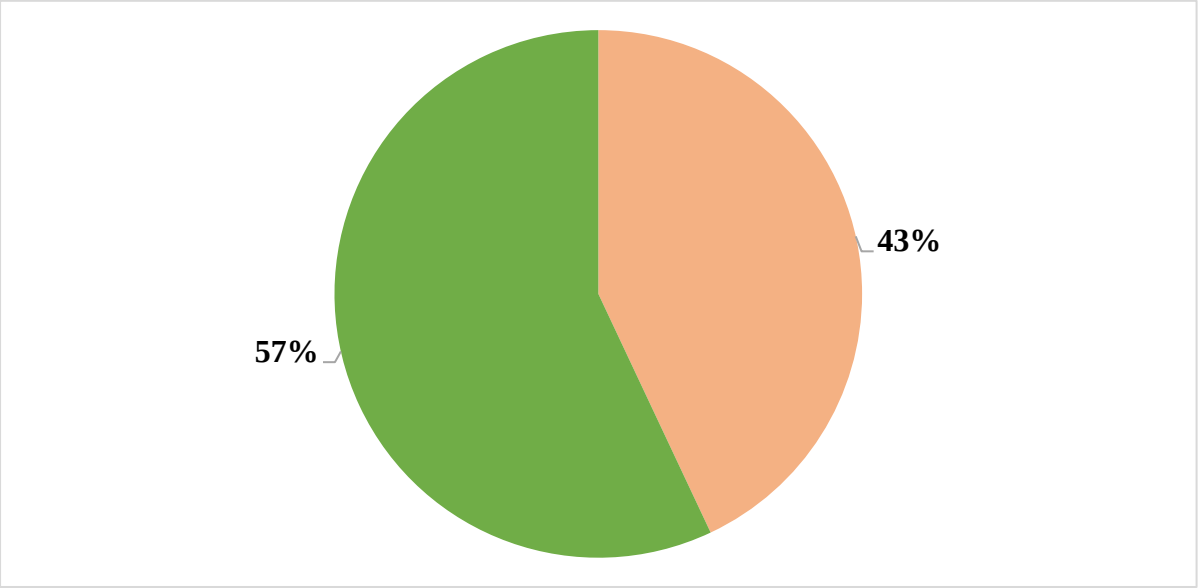
Tabla 4. *Percepción de los trabajadores sobre el cumplimiento de los derechos laboral*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	13	43%
NO	17	57%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2026.

Figura 4

Distribución porcentual sobre la percepción de los trabajadores



Fuente: Elaboración propia, 2026.

Análisis e interpretación de resultados

La información recopilada expone una división de criterios que inclina la balanza hacia una percepción de vulnerabilidad sistémica, puesto que un 57% de los encuestados sostiene que

en el cantón San Miguel no se respetan de forma integral los derechos laborales. Este hallazgo adquiere una dimensión crítica al confrontarse con el 43% de opiniones adversas, revelando que el cumplimiento normativo en el cantón no constituye una constante institucional, sino que se encuentra supeditado a la voluntad discrecional del empleador. Bajo este escenario, la desconfianza que permea la relación de dependencia permite colegir una percepción mayoritaria de fragilidad en la tutela de garantías fundamentales. En consecuencia, esta realidad posiciona a la informalidad y al analfabetismo jurídico como barreras estructurales que impiden la consolidación de un entorno laboral digno, transformando el derecho al trabajo en una prerrogativa variable y no en una obligación universalmente observada.

4.- ¿Conoce usted de algún caso en que el Ministerio de Trabajo haya sancionado a algún empleador por incumplimiento laboral?

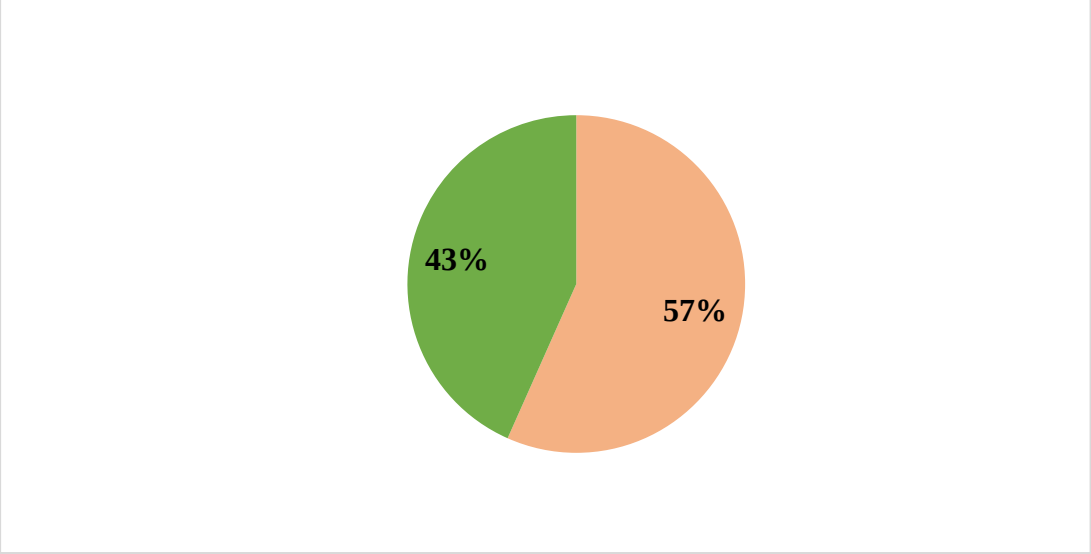
Tabla 5. *Grado de conocimiento de los trabajadores*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	17	57%
NO	13	43%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2026.

Figura 5.

Distribución porcentual sobre el conocimiento de los trabajadores



Fuente: Elaboración propia, 2026.

Análisis e interpretación de resultados

Los resultados obtenidos muestran que el 57% de los encuestados señala que sí conoce algún caso en el que el Ministerio de Trabajo ha sancionado a un empleador por incumplimiento laboral, lo que evidencia la existencia la existencia de algunas acciones de control frente al

incumplimiento de las normas laborales. Sin embargo, el 43% indicó no tener conocimiento de este tipo de casos, lo cual podría reflejar una limitada difusión o conocimiento sobre las sanciones aplicadas por esta entidad.

5.- ¿Los trabajadores en su lugar de trabajo conocen sus derechos laborales?

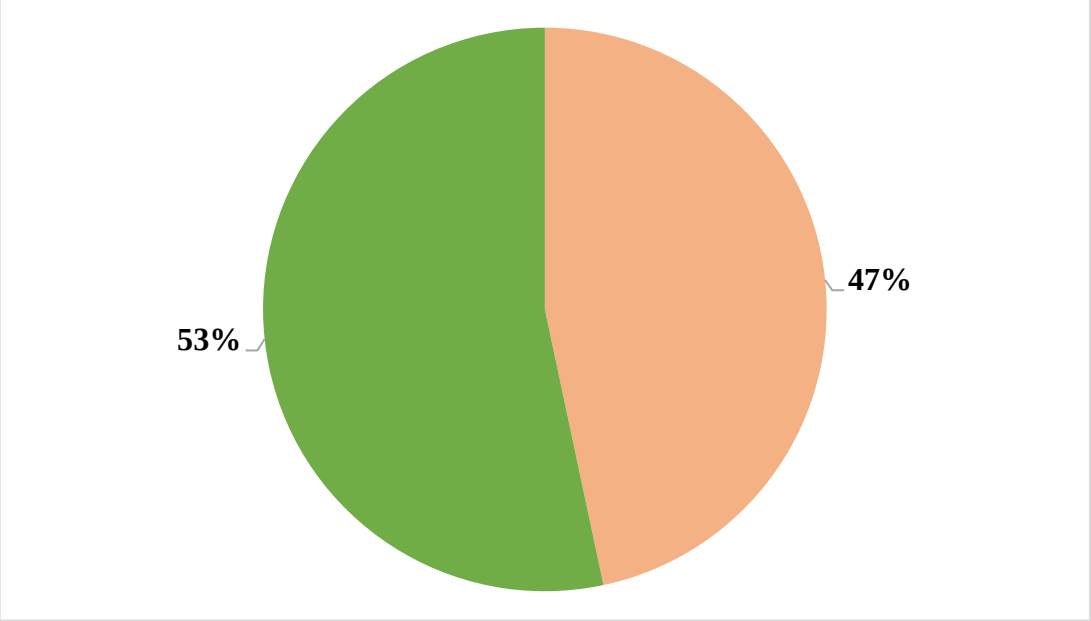
Tabla 6. *Nivel de conocimiento*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	14	47%
NO	16	53%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2026.

Figura 6.

Grado de conocimiento de la normativa y garantías laborales



Fuente: Elaboración propia, 2026.

Análisis e interpretación de resultados

Los hallazgos revelan una fractura cognitiva significativa en el entorno laboral, donde apenas el 47% de los consultados afirma poseer un conocimiento básico sobre sus prerrogativas legales. Esta cifra, aunque denota la existencia de nichos informados, palidece frente al 53% que reconoce una ausencia total de nociones sobre la normativa vigente. Bajo esta perspectiva, la mayoría de la fuerza laboral en el cantón se encuentra en una situación de analfabetismo jurídico,

lo que no solo dificulta la exigibilidad de los derechos, sino que perpetúa la asimetría de poder frente al empleador. En definitiva, el predominio del desconocimiento actúa como un catalizador de la vulnerabilidad, transformando la protección legal en una herramienta inaccesible para más de la mitad de los trabajadores encuestados

6.- ¿El control del Ministerio de Trabajo contribuye a proteger los derechos laborales en el Cantón de San Miguel de Bolívar?

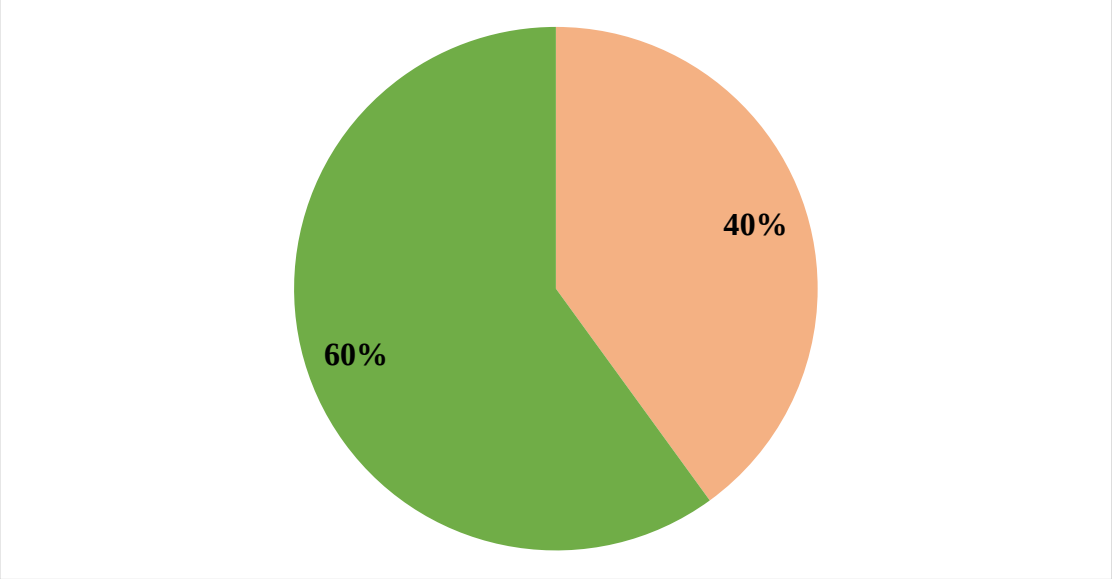
Tabla 7. *Incidencia del control administrativo del Ministerio del Trabajo*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	40%
No	18	60%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2026.

Figura 7

Distribución porcentual sobre la percepción de razonabilidad



Fuente: Elaboración propia, 2026.

Análisis e interpretación de resultados

Las cifras muestran que la gente no cree en el papel del Estado: un 60% de los encuestados siente que lo que hace el Ministerio del Trabajo no sirve de mucho en la práctica. Esto deja claro que las inspecciones no tienen la fuerza suficiente para frenar la desigualdad en

San Miguel de Bolívar, donde las leyes se cumplen a medias. Más que pedir más reglamentos, lo que el trabajador exige es que el Estado se haga sentir con una vigilancia real que deje de ser puro trámite y empiece a dar soluciones de verdad en el territorio.

7.- ¿Cuándo no se cumplen con los horarios laborales establecidos por la ley en el lugar de trabajo se toman medidas para corregirlo?

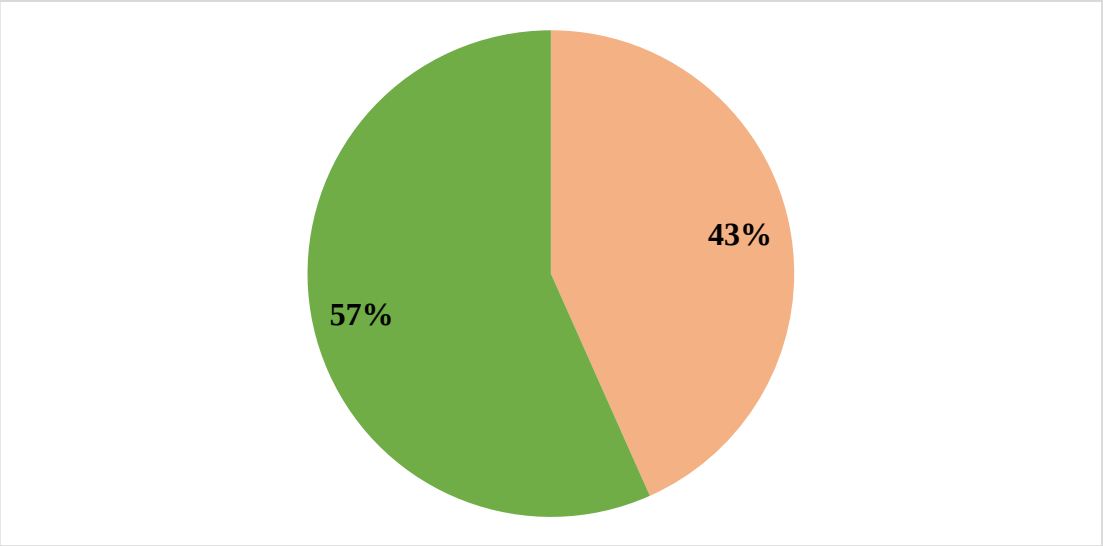
Tabla 8. *Valoración de los usuarios sobre el criterio de razonabilidad económica*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	13	43%
NO	17	57%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2026.

Figura 8

Aplicación de medidas correctivas ante el incumplimiento



Fuente: Elaboración propia, 2026.

Análisis e interpretación de resultados

Los resultados muestran que el 43% de los encuestados considera que cuando no se cumplen los horarios laborales establecidos por la ley en el lugar de trabajo sí se toman medidas para corregirlo, lo que evidencia que en algunos casos se adoptan acciones para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral. Sin embargo, el 57% manifestó que no se toman medidas

correctivas, lo que refleja que en la mayoría de los casos no se aplican acciones para corregir el incumplimiento de los horarios laborales establecidos por la ley

8.- ¿En su lugar de trabajo se cumplen las disposiciones establecidas en la normativa laboral vigente?

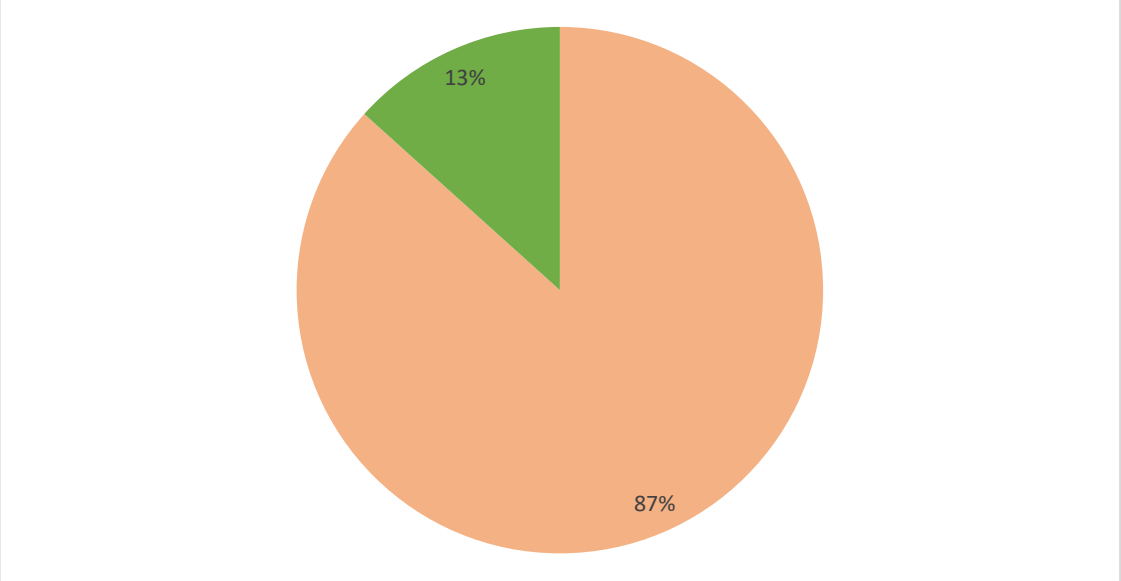
Tabla 9. *Nivel de observancia y cumplimiento*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	26	87%
NO	4	13%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2026.

Figura 9.

Autopercepción de cumplimiento de las obligaciones



Fuente: Elaboración propia, 2026.

Análisis e interpretación de resultados

La información recopilada proyecta un panorama de aparente legalidad institucional, puesto que un mayoritario 87% de los encuestados sostiene que en su entorno laboral se observan las disposiciones de la normativa vigente. Pero este alto índice de conformidad debe

interpretarse con cautela analítica, ya que contrasta con las deficiencias detectadas en preguntas previas sobre el control de jornadas y el conocimiento de derechos específicos. Así que, este resultado sugiere que, si bien existe un respeto por los pilares básicos de la relación de dependencia, aún persiste un 13% de vulneración que no debe subestimarse por su carácter minoritario.

9.- ¿En su lugar de trabajo se garantiza la afiliación de los trabajadores a la seguridad social?

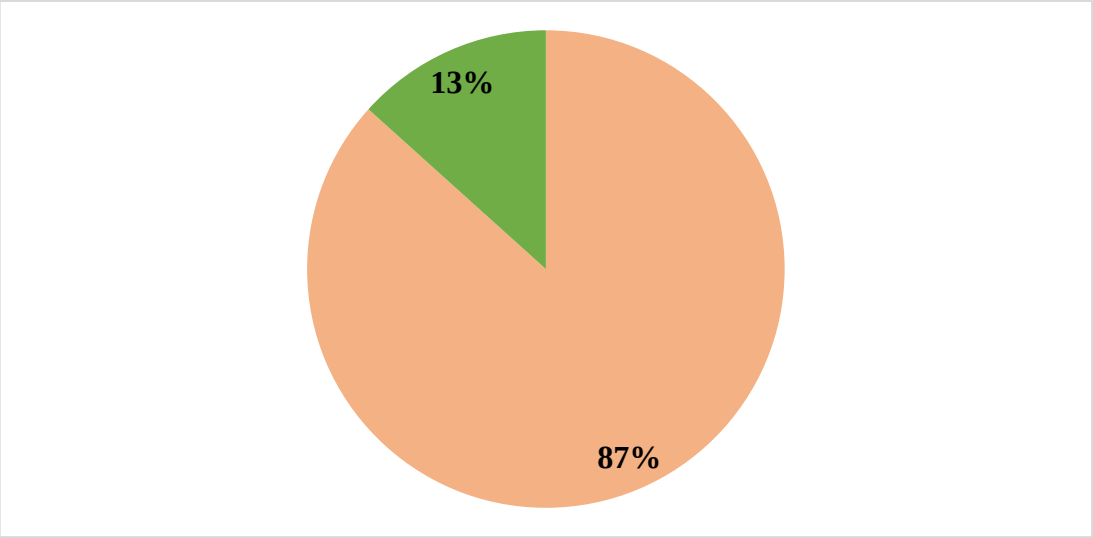
Tabla 10. *Garantía de afiliación al sistema de seguridad social obligatorio*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	26	87%
NO	4	13%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2026.

Figura 10.

Distribución porcentual sobre el acceso



Fuente: Elaboración propia, 2026.

Análisis e interpretación de resultados

Los datos obtenidos exponen una tendencia de formalización laboral predominante en el área de estudio, puesto que un mayoritario 87% de los encuestados afirma contar con la garantía de afiliación al sistema de seguridad social. Pero este resultado no debe verse solo como un dato estadístico, sino como el cumplimiento de un pilar fundamental de la relación de dependencia, el

cual asegura el acceso del trabajador a prestaciones irrenunciables de salud y jubilación. Así que, frente a este panorama favorable, el 13% que aún manifiesta la ausencia de este beneficio revela la persistencia de focos de informalidad que vulneran la protección integral del empleado. En consecuencia, estos hallazgos ratifican que, si bien la mayoría de los empleadores en San Miguel de Bolívar observan esta disposición legal, la existencia de una minoría desprotegida exige una vigilancia estatal más enérgica para erradicar cualquier rastro de precariedad en el acceso a la seguridad social obligatoria.

10.- ¿Las inspecciones laborales ayudan a mejorar el cumplimiento de los derechos laborales?

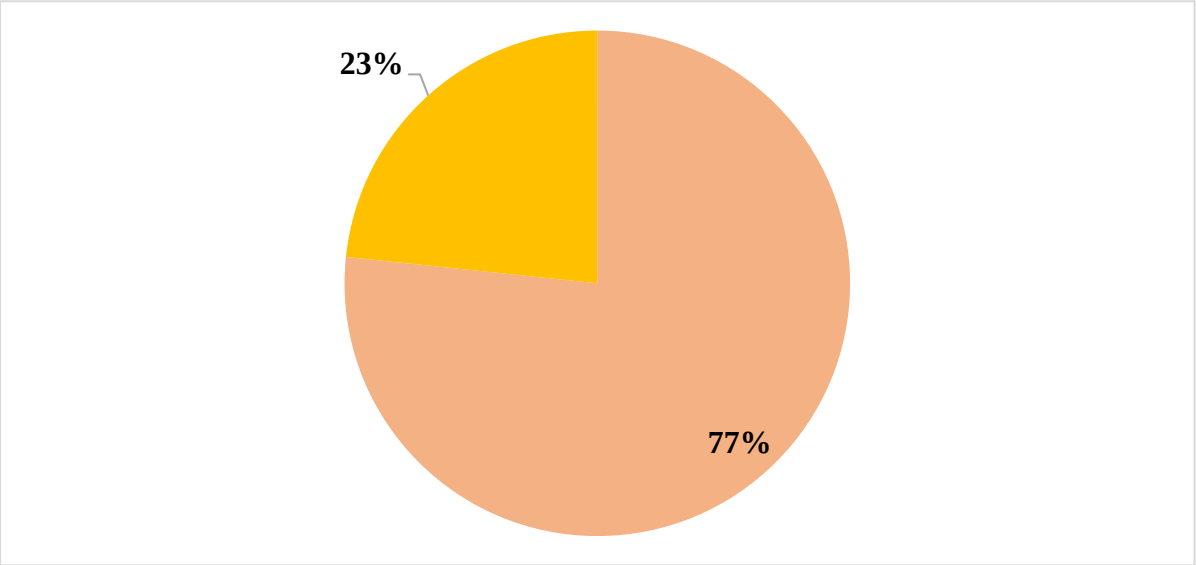
Tabla 11. *Incidencia de las inspecciones de campo*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
SI	23	77%
NO	7	23%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia, 2026.

Figura 11

Distribución porcentual sobre la valoración de las inspecciones



Fuente: Elaboración propia, 2026.

Análisis e interpretación de resultados

los resultados posicionan a la fiscalización externa como un instrumento de alta valoración social, puesto que el 77% de los participantes identifica en las inspecciones laborales una herramienta clave para el fortalecimiento del cumplimiento normativo. Dicha validación desborda la aceptación pasiva para consolidarse como una exigencia de presencia institucional,

bajo el entendimiento de que el control administrativo constituye el dispositivo idóneo para disuadir la arbitrariedad patronal. Pese a que persiste un 23% de escepticismo, prevalece la convicción colectiva de que la vigilancia estatal funciona como el eje articulador capaz de transmutar la norma nominal en una ejecución fáctica.

En última instancia, la figura del inspector no se percibe como un ente externo, sino como la garantía necesaria para que la tutela de derechos laborales sea una realidad tangible y no una aspiración teórica.

4.2. Discusión

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten evidenciar que las inspecciones laborales constituyen un mecanismo fundamental para garantizar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la normativa laboral ecuatoriana. De esta manera, la percepción ciudadana recogida en el presente estudio valida la intervención estatal como el eje central para asegurar la justicia en el empleo otorgando a la supervisión pública un rol protagónico en la salvaguarda de derechos fundamentales. Por eso resulta imperativo que las inspecciones trasciendan el plano administrativo y se consoliden como una garantía de protección efectiva donde la meta principal sea que el respeto a la normativa derive de una cultura organizacional ética y no únicamente de la coacción punitiva institucionalizando el trato digno en el entorno laboral.

Pero la realidad en el cantón San Miguel de Bolívar evidencia una fractura profunda entre el marco legal y la dinámica diaria de las empresas debido a una presencia institucional intermitente que despoja al trabajador de su respaldo legal y naturaliza las irregularidades en la contratación. Así que la falta de una vigilancia persistente por parte de la autoridad provoca que

la indefensión se convierta en la norma general restando autoridad a la ley frente a las prácticas informales que se encuentran fuertemente arraigadas en todo el territorio nacional.

Resulta contradictorio que, aun con estos vacíos, exista la percepción de que los empleadores cumplen las reglas. No obstante, la conformidad de un trabajador no siempre es sinónimo de legalidad absoluta; en ocasiones, la falta de conocimiento sobre los derechos básicos o la costumbre a condiciones precarias impide que las personas identifiquen cuando están siendo víctimas de un abuso.

Ante este panorama, la capacitación legal de los trabajadores se vuelve una prioridad. Solo mediante el conocimiento pleno de sus facultades podrán distinguir y señalar aquellas vulneraciones que, por falta de información, han llegado a parecer normales en su entorno laboral.

La existencia de antecedentes sancionatorios confirma que el Estado posee la facultad real para intervenir y corregir las irregularidades laborales. Estas medidas operan como un mecanismo disuasorio, obligando a que las empresas adecuen sus políticas internas a lo establecido en la normativa y respeten el ordenamiento jurídico actual. Más que un castigo aislado, la sanción ratifica el peso de la ley frente a quienes intentan vulnerar los derechos del trabajador en el territorio.

Sin embargo, el hecho de que todavía haya gente que no sabe nada de estas sanciones demuestra que el Estado no se está comunicando bien. Es urgente que se difunda mucho más lo que hacen los inspectores para que el trabajador vea en la autoridad un respaldo real y no solo algo que aparece en los libros. La idea es que la protección estatal deje de ser una simple promesa y se convierta en una capacidad de respuesta rápida cuando alguien intenta pisotear los derechos de los demás.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

A partir de la evidencia recolectada en esta investigación, se llega a la conclusión de que la simple actualización de las leyes no ha sido suficiente para asegurar un control real sobre el cumplimiento de las obligaciones patronales. De esta manera, se observa que la precariedad laboral evidenciada en la falta de formalidad contractual y la mora constante en los pagos junto a la inobservancia del salario básico confirma la insuficiencia del marco legal para contener por sí solo las vulneraciones en el empleo dentro del territorio. Esta brecha profunda entre la normativa vigente y la práctica diaria en el cantón ratifica que la tutela del trabajador permanece como un enunciado retórico carente de ejecución efectiva en la realidad institucional. Así que la debilidad en los mecanismos de control estatal favorece un escenario donde la desprotección se institucionaliza como la dinámica predominante en el territorio permitiendo que la vulnerabilidad sea la regla general frente a una ley que no logra aplicarse con la fuerza necesaria para proteger la dignidad humana de todos los ciudadanos.

Asimismo, se evidencio que la aplicación del Acuerdo Ministerial MDT-2025-053 por parte del Ministerio del Trabajo en las inspecciones laborales del cantón San Miguel de Bolívar es muy limitada identificando un problema entre la normativa y su implementación a la práctica lo cual dificulta la protección efectiva de los derechos de los trabajadores y empleadores, la posible escasez de personal como inspectores de trabajo y la influencia de diferentes factores locales son determinantes en esta falta de eficiencia esto resulta en que las vulneraciones a los derechos de los trabajadores continúen ocurriendo evidenciando que el acuerdo Ministerial,

aunque es bien intencionado no se está logrando erradicar las problemáticas laborales de raíz en el cantón.

Por lo consiguiente, las fallas de fondo en el ámbito laboral no se van a corregir solo con la publicación de nuevas normas, sino que exigen una presencia estatal permanente y directa. Es necesaria una autoridad que no solo emita decretos, sino que tenga la capacidad real de intervenir en el territorio para que los derechos del trabajador dejen de ser una simple aspiración legal.

5.2. Recomendaciones

Es fundamental que el Ministerio del Trabajo fortalezca su presencia institucional y operativa en cantones con limitada presencia como San Miguel de Bolívar esto implica no solo un aumento en el número de inspectores de trabajo, sino también la asignación de recursos técnicos y logísticos adecuados para asegurar que las inspecciones sean frecuentes, exhaustivas y efectivas.

De esta manera, resulta prioritaria la ejecución de programas de capacitación y asistencia jurídica que se ajusten a las particularidades socioeconómicas de San Miguel de Bolívar mediante iniciativas que trasciendan la simple entrega de material informativo y se enfoquen en una transferencia técnica de herramientas prácticas que permitan tanto a los dueños de negocios como a los mismos trabajadores aplicar la normativa legal en su cotidianidad institucional.

Por eso, se propone jerarquizar la instrucción sobre todas las garantías irrenunciables del Artículo 33 y el esclarecimiento directo de las rutas institucionales para el reporte de infracciones ante el Ministerio del Trabajo asegurando que la protección no sea un ejercicio pasivo sino un mecanismo de empoderamiento real que facilite el acceso a la tutela administrativa efectiva en cada caso de vulneración detectada en el territorio.

Mediante esta estrategia, se busca que la difusión de derechos y obligaciones no sea un ejercicio pasivo, sino un mecanismo de empoderamiento que facilite el acceso a la tutela administrativa en caso de vulneraciones.

Bibliografía

Alcívar , M., & Navarrete, E. (2025). *Protección de los derechos laborales de los trabajadores en la economía digital: retos y desafíos en el Ecuador.* Manabí: Universidad Técnica de Manabí. Obtenido de file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/ARTICULO+3+HEXACIENCIAS+-+2025-2%20(1).pdf

BBF. (6 de Abril de 2023). Obtenido de BBF: https://bbf.com.ec/como-funciona-la-inspeccion-laboral-en-ecuador-y-que-derechos-tienes-como-trabajador/

Caldera, R. (2020). *Derecho del Trabajo.* Quito: El Ateneo.

Calderon, A. (2021). *Derechos fundamentales y relaciones de empleo.* San José: Espiga.

Código del Trabajo. (2020). Registro Oficial. Obtenido de https://share.google/FKU3Z4igjf3yM2XX3

Constitución de la República del Ecuador. (2021). *Caítulo II (Art. 33).* Registro Oficial. Obtenido de https://share.google/QEdiZ9ArFi7AKRQvD

Cueva, M. d. (12 de Marzo de 2020). *Wikipedia*. Obtenido de https://en.wikipedia.org/wiki/Mario_de_la_Cueva?utm_source=chatgpt.com

García, D. (2021). *La fiscalización laboral en Ecuador: Estudio jurídico comparado sobre sus limitaciones y posibilidades de reforma.* Universidad Nacional de Loja, Loja. Obtenido

de https://dspace.unl.edu.ec/server/api/core/bitstreams/5b4fd1f0-4800-49bc-89ee-08fe08107ed8/content

Guamaní, J. (2024). *La justicia laboral y reconocimiento del derecho al trabajo en el Ecuador.* Quito: Dialnet. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9566029

Hernández, R., María, I., Yudith, P., & Josía , I. (2025). *El trabajo: Derecho humano fundamental*. Obtenido de https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/Iustitia_Socialis/article/view/4382/7493

INEC. (18 de Marzo de 2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Obtenido de https://share.google/MP4ZbNFJMo1IO6jfR

Katehrine, G., & Ricardo, S. (2025). *Protección de los derechos laborales de los trabajadores informales en Ecuador.* Quito: Arandu. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10344005

Lab/Admin. (2022). *INSPECCIÓN DEL TRABAJO: LO QUE ES Y LO QUE HACE.* Ginebra. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_152883.pdf

Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad. (2025). Registro Oficial. Obtenido de https://share.google/YYq8jDadYuwmtcWCW

Ley Orgánica de Servicio Público . (2020). *(LOSEP).* Registro Oficial.

Organización Internacional del Trabajo . (2022). *Principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/principios-y-derechos-fundamentales-en-el-trabajo

Quijano, M. J. (2025). *Protección de los derechos laborales de los trabajadores en la economía digital: retos y desafíos en el Ecuador.* Ecuador: Universidad Técnica de Manabí.

Roger , C., Genesis , R., & Manaces , G. (2021). *Vulneración a los derechos laborales desde el teletrabajo en Ecuador.* Quevedo: Fundación Koinonia. doi:https://doi.org/10.35381/racji.v7i1.1931

Sanabria, C. (2020). *El Estado convencional en el Derecho del trabajo.* Azcapotzalco: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad. Obtenido de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32529943013

Anexo 1

Trabajo de titulación: "Incidencia del Acuerdo Ministerial MDT-2025-053 en la protección y vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Cantón San Miguel de Bolívar en el año 2025"

Autor: María Belen Ledesma Erazo

Encuesta: A los trabajadores y empleadores del Canton San Miguel de Bolivar

1.- ¿Se ha realizado inspecciones laborales periódicas en su lugar de trabajo por parte del Ministerio de Trabajo?

SI

NO

2.- ¿Considera que las inspecciones laborales permiten verificar las condiciones de trabajo?

SI

NO

3.- ¿Considera que los empleadores del Cantón San Miguel respetan los derechos laborales de sus trabajadores?

SI

NO

4.- ¿Conoce usted de algún caso en que el Ministerio de Trabajo haya sancionado a algún empleador por incumplimiento laboral?

SI

NO

5.- ¿Los trabajadores en su lugar de trabajo conocen sus derechos laborales?

SI

NO

6.- ¿El control del Ministerio de Trabajo contribuye a proteger los derechos laborales en el Cantón de San Miguel de Bolívar?

SI

NO

7.- ¿Cuándo no se cumplen con los horarios laborales establecidos por la ley en el lugar de trabajo se toman medidas para corregirlo?

SI

NO

8.- ¿En su lugar de trabajo se cumplen las disposiciones establecidas en la normativa laboral vigente?

SI

NO

9.- ¿En su lugar de trabajo se garantiza la afiliación de los trabajadores a la seguridad social?

SI

NO

10.- ¿Las inspecciones laborales ayudan a mejorar el cumplimiento de los derechos laborales?

SI

NO

Anexo 2






PILSENER
PILSENER
Familia
PONY
nutri
Oreo


USTED ESTA SIENDO VIGILADO
EXTINTOR
Movistar
Movistar
Movistar
Chip