



Plan Estratégico para el Sistema de Inspecciones del Ministerio de Trabajo y Empleo Quito-Ecuador

Equipo Responsable:

Antonio Bernales (Jefe de Facilitadores)

César Bedoya (Facilitador)

Junio, 2006

Este documento ha sido preparado para la revisión de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID-Perú) por el equipo de facilitadores liderado por el señor Antonio Bernales bajo la supervisión y revisión del Dr. Miguel Jaramillo y la señora Rosa Ana Balcázar, Coordinadora General del Proyecto de USAID de Fortalecimiento de la Capacidad para el Comercio (Colombia, Perú, Ecuador y Bolivia).

INDICE

DIAGNOSTICO GENERAL DEL SISTEMA.....	3
1. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA	3
2. EL SISTEMA DE INSPECCION DEL TRABAJO Y SUS RELACIONES CON OTRAS INSTITUCIONES DEL ESTADO EN RAZON DE SUS ATRIBUCIONES.....	6
4. INSTRUMENTOS DE GESTION ACTUAL	11
5. ANALISIS DE LO INTERNO Y DEL ENTORNO (FODA).....	12
6. FACTORES Y FUERZAS IMPULSORAS DE CAMBIO.....	17
7. VISION Y MISION DEL SISTEMA	17
8. OBJETIVOS ESTRATEGICOS AL 2010	17
9. ESTRATEGIAS.....	18
10. OBJETIVOS, METAS Y ACTIVIDADES CLAVE PARA EL PERIODO 2006 -2010	19
11. ANEXOS	24

DIAGNOSTICO GENERAL DEL SISTEMA

El Ministerio de Trabajo y Empleo es el organismo del Estado creado para formular, coordinar, ejecutar y evaluar las políticas del Poder Ejecutivo en materia laboral, de seguridad y salud en el trabajo, de empleo, seguridad social, migraciones laborales y de tutela de las relaciones entre empleadores y trabajadores.

El Ministerio de Trabajo y Empleo es el líder de las Políticas Laborales y de Empleo tendientes al desarrollo de los Recursos Humanos con énfasis en los sectores vulnerables, a través de una gestión desconcentrada, transparente y efectiva, en un marco de equidad y armonía que goza de la confianza y credibilidad social.

La Inspección de Trabajo es un sistema de servicio público al que le corresponde ejercer las funciones de vigilancia y control del cumplimiento de las normas de competencia del Ministerio de Trabajo y Empleo, así como la exigencia del cumplimiento de las responsabilidades pertinentes y el asesoramiento técnico a los empleadores y trabajadores, de conformidad con el ámbito de aplicación, el contenido y las facultades que disponen los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo.

1. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA

El Sistema Nacional de Inspecciones del Ecuador está estructurado de la siguiente manera:

Las Inspecciones del Trabajo de la Sierra y la Amazonía dependen jerárquicamente de las Direcciones Regionales del Trabajo de Quito, Ambato, Cuenca en lo que a cada jurisdicción se refiere y éstas a su vez se hallan subordinadas a las Subsecretarías del Trabajo y Empleo de la Sierra y Amazonía; y del Litoral y Galápagos.

La Dirección Regional del Trabajo de Guayaquil depende de la Subsecretaría del Litoral y Galápagos.

La Dirección Regional del Trabajo de Quito, tiene jurisdicción en las provincias de Carchi, Imbabura, Pichincha, Sucumbíos, Napo y Orellana; la Dirección Regional del Trabajo de Guayaquil tiene jurisdicción en las provincias de Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, Guayas, El Oro y Galápagos; la Dirección Regional del Trabajo de Cuenca tiene jurisdicción en las provincias del Cañar, Azuay, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe; y la Dirección Regional del Trabajo de Ambato tiene jurisdicción en las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Bolívar y Pastaza.

Se contempla la creación de una nueva Dirección Regional del Trabajo para las Provincias del Oriente como son: Sucumbíos, Orellana, Napo, Morona Santiago y Zamora Chinchipe.

Recursos Humanos y Problemática Administrativa.

El Sistema de Inspección del Trabajo en el Ecuador cuenta actualmente con 64 inspectores del Trabajo con las atribuciones plenas determinadas en la Constitución, Código del Trabajo, Convenio 81 de la OIT sobre la Inspección del Trabajo de 1947 y ratificado por el Ecuador el 26 de agosto de 1975; y demás normas afines, sin embargo, las funciones de inspección actualmente no permiten, salvo sus excepciones, el cumplimiento taxativo de las disposiciones legales que establecen dichas normas.

Cabe señalar que el sistema, a partir de la presente administración, cuenta con 25 inspectores del Trabajo Infantil a nivel nacional, quienes se encargan de funciones específicas especialmente las inspecciones de campo para lograr determinar los sectores de mayor riesgo dentro de lo que se entiende las peores formas de trabajo infantil, por tanto se requiere que las visitas se las efectúe a través de una correcta planificación, sin descuidar casos específicos de denuncias que también son atendidas en forma inmediata. Los cronogramas de trabajo, informes y sanciones se encaminan a erradicar el trabajo infantil en el Ecuador.

Existe incertidumbre respecto de no saber bajo qué dependencia administrativa estarían los Inspectores del Trabajo. La condición de los Inspectores del Trabajo Infantil todavía no ha sido definida y se recomienda se integren al Sistema de Inspecciones con nombramiento de Inspector

El Sistema de Inspecciones del Trabajo, presenta incompatibilidades con ciertas resoluciones y acuerdos de otras instituciones del Estado, tales como la Secretaría Nacional de Remuneraciones del Sector Público (SENRES), que maneja las escalas de sueldos del sector público, en lo referido a clasificación de puestos y escala salarial. De otro lado, el perfil del Inspector del Trabajo no está claramente definido y se requiere tomar en cuenta la experiencia y conocimiento calificado, de manera que se refuerce la consistencia entre estos criterios y el perfil y capacidades de los actuales inspectores, en concordancia con la denominación de los inspectores de trabajo en cumplimiento del convenio 81. Existe una propuesta en el Ministerio de crear un reglamento interno que permita definir los perfiles que deberán cumplir el personal para ser inspecciones.

Los inspectores están sujetos a cambios administrativos que asignan tareas que no corresponden a las funciones específicas determinadas en el Art. 545 de la nueva Codificación del Código del Trabajo. Esta situación compromete la estabilidad e independencia que determina el Convenio 81 ratificado con la OIT para este tipo de puestos. Estos cambios generados por funcionarios a cargo de la gestión vulneran principios y acarrear conflicto de intereses respecto al propósito de la Inspección del Trabajo. De allí la necesidad de robustecer los mecanismos y procedimientos administrativos a fin de hacerlos menos vulnerables ante cambios políticos o decisiones arbitrarias; evitando situaciones graves ya presentadas tales como la acefalía del servicio de inspecciones. Es necesario recordar que cuando se concibió un plan piloto de inspecciones en Guayaquil en Quito apenas se encontraban laborando como inspectores seis profesionales, situación que tuvo que ser resuelta ordenando la reincorporación de todos los inspectores a sus puestos de trabajo. En suma hay consenso entre los funcionarios del Sistema que se requiere armonizar las normativas que incluyan reglas claras y garantías de estabilidad e independencia en las funciones y las atribuciones del Inspector del Trabajo. Por otro lado, las remuneraciones del sistema no están acorde con las

responsabilidades que tiene cada Inspector, a quienes no se les reconoce el pago por horas suplementarias de trabajo e incluso, existe dificultad en el reconocimiento de viáticos.

Competencias.

El sistema de Inspección del Trabajo en el Ecuador dentro del ámbito de sus competencias tiene tres tipos de actividades que han sido identificadas y se resumen en las siguientes:

- 1.- Resolución administrativo-jurídicas como: desahucios, vistos buenos, presidir tribunales de conciliación y arbitraje para la resolución de conflictos colectivos, primera instancia;
- 2.- Atención al público en la absolución de consultas;
- 3.- Visitas a las empresas, las cuales por el volumen de necesidades y el escaso personal se producen en escasas ocasiones y son motivadas en su mayoría por denuncias presentadas por trabajadores a quienes se les ha violentado sus derechos laborales. En casos excepcionales estos pedidos provienen de solicitudes de empleadores. A la fecha no se cuenta con una base de datos que determine el porcentaje de las denuncias provenientes de los empleadores o los trabajadores.

Es preciso que las Inspecciones de Trabajo se involucren de una manera efectiva y eficiente, interviniendo de forma activa en la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores, en el ejercicio de las competencias que a los inspectores otorga el Código del Trabajo y el Convenio 81 de la OIT sobre la Inspección del Trabajo de 1947 y ratificado por el Ecuador el 26 de agosto de 1975.

El sistema tiene la obligación a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos y además en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales reglamentarias, en materia laboral, están obligados a aplicar en el sentido más favorable a los trabajadores conforme lo disponen los Art. 5 y 7 del Código del Trabajo y Art. 35 de la Constitución y ratificados por los convenios internacionales.

De ninguna manera esto quiere decir que las inspectorías del trabajo deban desarrollar únicamente la protección tutelar de los derechos de los trabajadores como principio conceptual, pues nuestra legislación promueve la igualdad ante la ley, sin embargo al ser los trabajadores grupos generalmente vulnerables, es hacia quienes debe enfocarse un trabajo social más efectivo.

2. EL SISTEMA DE INSPECCION DEL TRABAJO Y SUS RELACIONES CON OTRAS INSTITUCIONES DEL ESTADO EN RAZON DE SUS ATRIBUCIONES.

Describir la relación o incidencia de las inspecciones del Trabajo con otros componentes del Sector Público es complejo así como diferenciar la relación que parte desde el Sistema de Inspecciones y la que se genera desde otras instancias hacia el Sistema de Inspecciones por el tipo de leyes, decretos, reglamentos y resoluciones que cada institución del Estado. Así tenemos a varias instituciones del Estado que por su jerarquía y obligatoriedad en su mandato son normas supremas en las Inspecciones del Trabajo. Sin embargo, es innegable que las labores que realiza el Ministerio de Trabajo a través de sus inspecciones tiene una incidencia social importante que debe ser tomada en cuenta.

PROCURADORIA GENERAL DEL ESTADO.- Conforme al ordenamiento legal, esta institución es un organismo de control que debe emitir dictámenes obligatorios para efectos de la suscripción de contratos colectivos o actas transaccionales entre trabajadores e Instituciones del Sector Público o Privado cuando estos últimos cuentan con dineros del Estado, así lo ordena la Ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado Ecuatoriano. Las instituciones Estatales, entre las que se encuentra el Ministerio de Trabajo y sus inspecciones deben elevar consultas para aclarar situaciones de interpretación o alcance normativo, siendo aquéllos de carácter vinculante para el caso en particular que se consulta.

MINISTERIO DE FINANZAS.- El Ministerio de Finanzas es la Cartera de Estado que debe emitir informes económicos favorables para que puedan llegar a suscribirse Contratos Colectivos del Sector Público, sin estos informes la suscripción de dichos contratos o actas transnacionales no son posibles, pues deben existir antes de poner a consideración de la Procuraduría General del Estado. Si no se cumple este requisito, se violaría la ley y el acto o contrato no causaría obligatoriedad al Estado Ecuatoriano. Por tanto los Inspectores del Trabajo deben tener claro el procedimiento para la legalización de los acuerdos contractuales antes descritos

IESS.- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es una institución Mixta, la misma que tiene su propia ley y reglamentación. Su vinculación con los Inspectores del Trabajo, es de carácter cooperativo, pues la labor de los inspectores del trabajo generalmente pone en evidencia la morosidad en la que incurren algunos empresarios. Sin embargo, el único juez natural para este efecto es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el Inspector de Trabajo debe informar sobre el incumplimiento de estas obligaciones que son de carácter eminentemente social, no solo para efectos de jubilación patronal sino de prestaciones a las que tiene derecho todo afiliado que según la ley es producto de una relación laboral bajo dependencia.

POLICIA NACIONAL.- Esta institución por su propia naturaleza está obligada a ofrecer resguardo policial y prestar la contingencia que el caso lo requiera, en ciertos casos en que la situación se torna conflictiva y amenaza la integridad física e institucional de los involucrados o para hacer cumplir ordenes de los inspectores de trabajo.

FUNCION JUDICIAL.- La relación de las inspectorías del trabajo con este poder del Estado es de apoyo, pues las resoluciones administrativas dictadas en los diferentes conflictos que se presentan en el Ministerio de Trabajo (inspectorías) sirven solamente y por ley como informes en procesos judiciales, no siendo vinculantes ni obligatorias.

DEFENSORIA DEL PUEBLO.- Esta institución del Estado es una institución de apoyo que vigila el debido proceso consagrado en la Constitución Política del Estado. Dentro de este ámbito los trabajadores pueden solicitar su contingente para salvaguardar sus derechos.

CONGRESO NACIONAL.- Este poder del Estado es quien dicta las leyes que rigen el destino del país, por tanto su vínculo con el Ministerio de Trabajo y las inspectorías es directo, en tanto y en cuanto es el único medio para conseguir leyes, normas relativas a las relaciones entre trabajadores y empleadores dentro del marco de equidad y justicia. No puede ninguna institución del Estado desvincularse de quien legisla en los diferentes ámbitos de la sociedad y en el que nos ocupa, el laboral. La Comisión de lo Laboral y Social del Congreso Nacional, así como de la Comisión de Derechos Humanos; las que constantemente, remiten al sistema asuntos que son de nuestra competencia, así como también remite denuncias y reclamaciones que se ventilan en ese organismo, para que se de una solución al respecto.

COMISARIA DE LA MUJER Y FAMILIA.- Su relación es de apoyo mutuo con las inspectorías de trabajo infantil, pues si estas últimas encuentran áreas donde se explota niños o niñas debe buscar el apoyo inmediato de esta institución. Esta Institución solicita se disponga o se retengan valores que corresponden a la mujer o cónyuge por concepto de pensiones o de la parte proporcional de las utilidades y liquidaciones, cuando se deben por alimentos a hijos menores de edad.

MINISTERIO PUBLICO.- Es una institución estatal que no tiene una relación directa ni obligatoria con las inspectorías del trabajo, sin embargo en casos específicos, su contingente tiene que ver cuando las violaciones a los derechos de los trabajadores desembocan en delitos susceptibles de la intervención del Ministerio Público. En el ejercicio de las funciones de Inspector del Trabajo, en especial en la ciudad de Guayaquil, en uso de sus atribuciones por las que debe emitir resoluciones con efectos jurídicos que deben dictaminarse, son objeto de presiones y denuncias en la Fiscalía quienes constantemente solicitan, informes, declaraciones, etc.

3. LOS RECEPTORES DEL SERVICIO DE INSPECCION

El Servicio de Inspección Laboral tiene como destinatarios a trabajadores, empleadores estudiantes, y público en general, que desean ser atendidos en problemas relativos a la relación laboral, información, asesoramiento, denuncias de no pago de los derechos, incumplimientos de obligaciones por parte de empleadores, inquietudes consultas de este tipo sea individuales o colectivos, así como para ayudar a los estudiantes en sus actividades curriculares. Dentro de este ámbito el sistema tiene los siguientes productos primarios para la atención pública:

- Resoluciones de Vistos buenos.
- Conciliación laboral.- Intermediación laboral.
- Fallos (de los tribunales de conciliación y arbitraje), con efectos jurídicos, tales como: remate de bienes, peritajes, etc.
- Resoluciones de Desahucios
- Inspecciones de campo en empresas y sitios de trabajo
- Absolución de consultas
- Publicación de resultados de la gestión (en proyecto)

Receptores de los servicios:

- GREMIOS.- Los diferentes gremios del país como: Comités de Empresa, Asociaciones de trabajadores, Cámaras de la producción, comercio, industria, etc., generalmente requieren, aprobación de reglamentos internos de trabajo, registro de directivas, información, absoluciones de consulta a fin de aplicarlas en sus relaciones laborales, así como también cuando se presenta un conflicto colectivo el mismo es sometido a decisión del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.
- EMPRESAS.- Las empresas acuden al sistema de inspección para solicitar trámites como: vistos bueno, desahucios, solicitud de denuncias de inspecciones, consignaciones de liquidaciones, accidentes de trabajo, etc.
- TRABAJADORES (Visto bueno, desahucio, conciliación, etc)

Instituciones que indirectamente reciben los servicios:

- Instituciones bancarias
- Personas Naturales
- IESS
- Superintendencia de bancos
- Superintendencia de compañías
- Gobiernos Seccionales
- Ministerios
- Entidades adscritas a Ministerios.
- Empresas Públicas
- Empresas Privadas con fondos públicos.

3.1 RETOS ESPECIALES PARA EL SERVICIO DE INSPECCION DEL TRABAJO

TRABAJO INFANTIL

Plan Nacional para la Prevención y Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil en el Ecuador – PETI, elaborado en el 2005, identifica como causas directas la oferta de mano de obra infantil, impulsada por la pobreza de sus hogares y la necesidad de encontrar alternativas de incremento del ingreso familiar a través del empleo prematuro de los niños. La percepción de que el trabajo de los niños y niñas es positivo en razón de su carácter formativo y de socialización, es otra causa a la que se suma la consideración del trabajo como un factor básico para la reproducción cultural, especialmente en las comunidades del área rural. Por el lado de la demanda, las propias empresas familiares requieren cada vez más emplear la mayor cantidad de mano de obra para hacer frente a sus necesidades, la mayoría de veces sin reconocer a los niños y niñas ningún tipo de remuneración.

La información estadística disponible demuestra también la existencia de una demanda intensiva de mano de obra infantil en prácticamente todos los sectores de la economía; fenómeno que se explica por las “ventajas” económicas, productivas y legales que representa el empleo de niños “en tanto permite reducir costos laborales, de seguridad social, de salud ocupacional, por accidentes de trabajo, por asociación, de formación o capacitación”.¹

El Plan señala entre las causas indirectas, las deficiencias profundas del sistema educativo nacional, tanto en términos de la calidad educativa como de las oportunidades de acceso y permanencia en la escuela de los niños y niñas, así como la escasa inversión pública en políticas que favorezcan el desarrollo pleno de los niños y niñas, la poca o nula coordinación que tradicionalmente ha existido entre las políticas sociales en relación con el trabajo infantil y la debilidad de los organismos responsables de su control y protección. El fenómeno migratorio en el Ecuador especialmente a lo largo de la última década, ha incidido en la desestructuración de muchas familias y, como consecuencia de ello, el que los niños hayan debido asumir tempranamente muchos roles propios de los adultos, como por ejemplo el de constituirse en proveedores principales de sus hogares.

De acuerdo a los resultados de la encuesta de Trabajo Infantil y Adolescente (ENEMDUR), llevada a cabo en el año 2001, existen en el Ecuador más de 3.7 millones de personas entre 5 y 17 años, distribuidas equitativamente entre hombres y mujeres, y cuyo lugar de residencia se ubica mayormente (60%) en el área urbana.² Según esta misma fuente, cerca de 780 mil niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años se encuentran ocupados en alguna actividad laboral, cifra que representa el 21% de las personas en este grupo de edad. La tasa de trabajo en este grupo es mayor para los hombres (25%) que para las mujeres (16%) y superior entre los residentes rurales (36%) frente a los urbanos (11%). La edad promedio de los trabajadores infantiles es de 13 años; edad que está por debajo, en un 59% de los casos, de la edad mínima de admisión al empleo que según las leyes ecuatorianas es de 15 años. La agricultura, ganadería, caza y silvicultura, seguida del comercio, la industria manufacturera, el servicio doméstico en hogares privados (predominando las niñas) y trabajo en las calles, son las principales actividades. Se estima que 8 de cada 10 niños, niñas y adolescentes realizan labores consideradas “peligrosas” lo que demuestra que el trabajo infantil en el Ecuador no se constituye en un problema serio solamente por su magnitud sino también por el alto nivel de riesgo y las bajas edades a las que los niños empiezan a laborar.

¹ El Trabajo Infantil en el Ecuador, Documento 1. CONEPTI, 2003, p11.

² Instituto Nacional de Estadística del Ecuador, con el apoyo del Programa de Información Estadística y Seguimiento en Materia de Trabajo Infantil (SIMPOC), el Programa IPEC de la OIT, el Instituto Nacional del Niño y la Familia, y, el Ministerio del Trabajo y Empleo.

La encuesta detectó que el 84% de las personas entre 5 y 17 años asisten a un establecimiento educativo, tasa que es notablemente inferior en las áreas rurales del país donde el 25% de los niños, niñas y adolescentes no asisten a la escuela. La asistencia también muestra una tendencia decreciente según los niños y niñas avanzan en edad y entran a la adolescencia (el 36 % de los adolescentes entre 15 y 17 años no asisten a ningún establecimiento educativo). La tasa de asistencia escolar varía significativamente entre aquellos niños, niñas y adolescentes que trabajan y los que no trabajan, siendo así que entre los 5 y 17 años, se observa una tasa de asistencia del 91% para los niños y niñas no trabajadores, pero de apenas 60% para los trabajadores. Este problema es aún más grave si se analiza los datos relativos al rezago escolar, pues, mientras el porcentaje de estudiantes no trabajadores que a los 14 años no han concluido la primaria es del 8%, el de los niños, niñas y adolescentes trabajadores alcanza al 25%.³

Para abordar esta realidad, en el año 2002, mediante Acuerdo Ministerial No.205 se creó el **Sistema de Inspección y Monitoreo del Trabajo Infantil**, dependiente directamente del CONEPTI⁴ y adscrito al Ministerio de Trabajo, cuya finalidad es la de vigilar el cumplimiento de las leyes, controlar la gestión de la información sobre trabajo infantil y dar respuesta a los casos y denuncias. El Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia – CNNA es la instancia rectora de las políticas en materia de infancia y adolescencia en el Ecuador, como órgano colegiado con participación del Estado y la sociedad civil. Bajo su impulso en el año 2005, se formuló el **Plan Nacional Decenal de Protección Integral a la Niñez y Adolescencia**, con 29 políticas relativas a la protección integral de este grupo social con miras al 2014. En lo concerniente a la problemática del trabajo infantil son dos las políticas dedicadas íntegramente a este tema.⁵

Política 18: Erradicar progresivamente el trabajo infantil nocivo, peligroso o de riesgo (para niños y niñas de 5 a 12 años)

Política 27: Erradicación del trabajo prohibido y peligroso; y protección frente al trabajo y la explotación laboral (para niños y niñas de 13 a 18 años)

Estas políticas orientarán las prioridades del Plan del Servicio de Inspecciones de Trabajo Infantil, incluyendo la definición de metas cualitativas y cuantitativas para el quinquenio, de acuerdo a las posibilidades del MINTRAB y orientadas por una estrategia de prevención.

LA TERCERIZACIÓN.

A raíz de la expedición de las denominadas “Normas que deben aplicarse a la intermediación laboral conocida como tercerización” esta actividad ha tenido gran auge y las empresas que prestan este servicio generalmente tienden a desproteger a los trabajadores de sus derechos. Atender esta problemática es difícil dado que la carga de trabajo que tiene el sistema es ya significativa, toda vez que la demanda de servicios ha crecido en los últimos tiempos, no así el número de inspectores. El

³ Plan Nacional para la Prevención y Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil en el Ecuador – PETI. Versión electrónica. P. 4.

⁴ El Comité Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil, CONEPTI, surgió mediante Decreto Ejecutivo No. 792, del 7 de Noviembre de 1997.

⁵ Además de las políticas 18 y 27, existen en el Plan Decenal otras menciones al trabajo infantil en las Políticas 16, 17, 20, 23 y 29.

hecho que las autoridades hayan suprimido varias partidas de Inspectores del Trabajo, agrava la situación.

Cabe señalar que el servicio que presta el sistema de inspección es muy importante dentro de las relaciones socio - laborales del país por cuanto descongestiona notablemente la carga de trabajo de la función judicial, evitando que gran parte de los conflictos individuales de trabajo se demanden ante los jueces laborales.

A efectos de que el sistema de trabajo sea efectivo requiere que el Inspector del Trabajo tenga poder coercitivo, para lo cual debería reformarse el Código, de tal manera que tenga atribuciones como las de ordenar medidas cautelares.

3.2 PERCEPCIONES DEL SERVICIO PRESTADO POR EL SISTEMA

No se tiene registros que permitan definir de manera objetiva, las percepciones que los trabajadores, empresarios y otros actores involucrados con el Servicio de Inspecciones de Trabajo. Se ha realizado una pequeña encuesta en la Inspección de Trabajo de Pichincha para tener las primeras impresiones cualitativas. Sus resultados son fueron los siguientes:

 Se procedió a encuestar al 20% de los usuarios que a diario acuden a la Inspección del Trabajo de Quito, a fin de saber cuál es la percepción que tienen respecto al servicio ofrecido, con la pregunta si “LA ATENCIÓN QUE RECIBIÓ LA CONSIDERA: Excelente, Buena, Regular, Mala. Aquí los resultados:

Excelente:	56,2%
Buena:	28,4%
Regular:	11,4%
Mala:	4%

Otra pregunta se orientó a saber la opinión de los encuestados sobre si “OBTUVO O NO EL RESULTADO ESPERADO”. La respuesta mayoritaria fue que Si.

Cabe recalcar que la apreciación de la encuesta se circunscribe estrictamente al servicio de atención al público de tipo administrativo, que la eficacia de la Inspección. Una encuesta anual sobre opinión basada en el desempeño del servicio sus resultados es recomendable, y esta requerirá más tiempo, y se orientaría a los servicios. Por ejemplo, para el caso de un conflicto, éste tarda meses en ser despachado con el correspondiente fallo, o un trámite de visto bueno, los cuales tienen diferentes etapas.

4. INSTRUMENTOS DE GESTION ACTUAL

En la actual administración del Dr. Galo Chiriboga, se está dando un cambio radical del Sistema de Inspecciones para brindar un mejor servicio al cliente con el apoyo de profesionales nacionales e internacionales. Se viene capacitando en aspectos judiciales a la Inspectoría con el fin de hacer un manual de procedimientos con la ayuda de la OIT. La finalidad es de dar seguridad jurídica al usuario.

La presente administración se propone cambiar, de modo coherente con nuestra realidad, el Sistema de Inspección actual, para pasar de una situación pasiva a otra preactiva, en la que los propios organismos del Ministerio de Trabajo a través de sus áreas de inspección y departamento de seguridad y salud, así como los inspectores de trabajo infantil, puedan verificar en forma planificada el cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral, en concordancia con la Constitución Política de la Republica del Ecuador y los Acuerdos Internacionales de los cuales el Ecuador es suscriptor.

Un Informe de Resultados realizado por la OIT sobre las actividades de las inspectorías del trabajo, ha permitido establecer la realidad del Ecuador frente al reto de lograr que el Sistema de Inspección, priorizando las ciudades más grandes y por ende de mayor incidencia de conflictos laborales tales como Quito, Guayaquil y Cuenca a fin de cumplir con las políticas internacionales sobre trabajo decente enmarcado en los Convenios internacionales especialmente el 81 y 129 de la OIT.

Operativamente se cuenta con el Reglamento Orgánico Funcional, estando en proceso su actualización. Además se cuenta con un plan piloto en Guayaquil (AECI-OIT) y Plan de Información Estadística-FORSAT. Así mismo está en proceso de elaboración el Manual de Procedimiento de la Inspección del Trabajo que permitirá una unificación de criterios a nivel nacional. Es necesario acotar que no se cuenta con un plan estratégico general del sistema de Inspección de Trabajo a nivel nacional y se elabora un Plan Operativo y Presupuesto Anual por la Dirección Financiera del MINTRAB.

En los actuales momentos el plan de reclasificación de funcionarios del Ministerio de Trabajo se encuentra en el establecimiento de perfiles para la ocupación de los puestos de trabajo.

Durante el presente año se ha intensificado las labores de Inspecciones de tercerización o intermediación laboral en la Provincia de Pichincha y Azuay, utilizando la información de la base de datos que mantiene la Dirección de Empleo.

5. ANALISIS DE LO INTERNO Y DEL ENTORNO (FODA)

La necesidad de contar con un Sistema de Inspección el Trabajo moderno que satisfaga los requerimientos de la sociedad actual, ha llevado al Ministerio de Trabajo y Empleo a buscar la implementación de un Plan Estratégico que permita el mejoramiento de los niveles de eficiencia del rol de los inspectores para el cumplimiento de sus tareas centrales, a fin de lograr un Sistema de Inspección independiente, autónomo, incorruptible, eficaz y técnicamente idóneo.

El cuadro siguiente sistematiza los resultados de la evaluación practicada de manera iterativa por los miembros del Sistema que participaron en la elaboración del Plan.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>1. Marco Político y Normativo</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Decisión Política en la actual gestión</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Reglamento Orgánico Funcional en diseño</i> - <i>Manual Instructivo de Procedimientos en diseño</i> - <i>Reforma del Código Laboral (tercerización, trabajo infantil, discapacidad) en discusión por el Congreso</i> - <i>Prioridad de capacitar a inspectores</i> <p>2. Recursos humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Inspectores con experiencia (mayoría con 10 años en promedio).</i> - <i>Programas de capacitación en curso.</i> - <i>Motivación de los inspectores por capacitarse y profesionalizarse.</i> - <i>Estabilidad laboral de inspectores (inspectores de carrera con nombramiento).</i> - <i>Creación de inspectores trabajo infantil y asignación de roles para los Inspectores de campo, inspectores de proceso, mediadores.</i> <p>3. Aspectos técnicos del Sistema</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Prioridades Identificadas (grandes ciudades)</i> - <i>Plan piloto formulado para Guayaquil (Inspectores de Campo)</i> - <i>Experiencia anterior en inspección integral</i> 	<p>1. Cooperación</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Continuidad Cooperación con OIT</i> - <i>Agencias de cooperación bilateral y multilateral en el país</i> - <i>Mesa Laboral del TLC y apertura de negociación con la Unión Europea como fuerza para erradicar trabajo infantil y otros compromisos con la OIT</i> - <i>Avances con el CONEPTI</i> - <i>CNT: Coyuntura favorable, voluntad de partes</i> <p>2. Mejoras del Sistema</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Demanda social por cumplir con las visitas de Campo orientada hacia la prevención y evitar conflictos.</i> - <i>Presión social por mayor transparencia. La difusión contribuye al fortalecimiento del sistema.</i> - <i>Unidades de la Dirección del Trabajo, con potencial de prevención, a través de sus servicios (seguridad e higiene, servicio social laboral) a sector productivo.</i> - <i>Sistemas de certificación independientes para productos exportables susceptibles de mecanismos cooperativos.</i>

<p>Informatización del sistema MT en proceso</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estadísticas del Sistema de Inspección en Desarrollo (Forsat) - Página Web actualizada - Captación de recursos financieros facultado por Código de Trabajo - Oportunidades de financiamiento (<i>Cuenta Multas, tasas, autogestión</i>) <p>4. Apoyo inter institucionales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convenios con universidades - Colegios, prácticas estudiantiles - Gobierno seccional (Cayambe) - Cámara de producción (Azuay) - Comodato del edificio (Guayaquil) - Comodato de oficinas (Ambato) - Colaboración con sectores productivos (infraestructura para eventos) 	
DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>1. Marco Político y Normativo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cambios políticos e inestabilidad de las políticas laborales. - Falta de independencia en decisiones de los inspectores (<i>presiones internas y externas por “costos políticos” de las decisiones, reclamaciones, vistos buenos, etc.</i>). - Ausencia de un Código de Procedimientos Laborales. - Criterios y procedimientos no unificados para 	<p>1. En el entorno</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escenario social (paz laboral) inestable - Riesgos de ingerencia política y judicial sobre las acciones de inspección. - Intermediación y Tercerización de contratos de trabajo; contratos por horas - Potencial de conflictividad por normativa contradictoria (LOSCCA y Código de Trabajo). - Se cuenta solo con recursos de cooperación a corto plazo

procesos en la inspección.

2. Recursos Humanos

- Ausencia de sistema de evaluación de desempeño y méritos.
- Ausencia de una estrategia de capacitación.
- Inspectores sujetos a cambios administrativos arbitrarios.
- RR.HH. insuficientes (*número de inspectores y personal técnico, peritos, jurisconsultos, notificadores*).
- Remuneraciones no acordes con las responsabilidades y riesgos del puesto.
- Riesgo de penalización sobre el inspector (indefensión judicial, costos asumidos por funcionarios.)

3. Aspectos Técnicos del Sistema

- Ausencia de un soporte de jurisprudencia (no se cuenta con criterios homogéneos)
- Deficiencias en Infraestructura en provincias.
- Presupuesto congelado.
- Información generada y estadísticas débiles.
- Ausencia de Planificación (*en el mejor de los casos a corto plazo*).
- Incomunicación y débil Intercambio de experiencias entre inspectores
- Escasa capacidad para generar proyectos hacia la cooperación
- Difusión de información institucional y decisiones que afectan la actividad de inspección no llega a los inspectores.

2. Al sistema

- Alegatos de corrupción de las partes no favorecidas en las decisiones de inspección.
- Débil credibilidad en las decisiones administrativas de los inspectores.
- Alcance de convenios OIT no es conocido por ciudadanos
- Resistencia a la inspección en el sector empresarial (sectores: seguridad privada, florícola, comercio informal, transporte, agrícola en el litoral, tercerizadoras). No hay diagnóstico detallado sobre este tema.
- Riesgo de corrupción, tráfico de influencias.
- -Desconocimiento de normas por la comunidad.

6. FACTORES Y FUERZAS IMPULSORAS DE CAMBIO

Existe una visión y voluntad de cambio del Sistema de Inspección de Trabajo a nivel interno y externo que podemos evidenciar a través de los siguientes factores:

- Voluntad Política del Ministro para mejorar la calidad de servicio y la imagen en la Inspección del Trabajo, con una fase inicial en Quito y Guayaquil, pues la visión de cambio de la gestión ministerial actualmente está empeñada en dar una nueva imagen del Ministerio.
- La gestión llevada a cabo por la administración actual y la motivación de los funcionarios por capacitarse y a la vez ofrecer un mejor y más eficiente servicio.
- Dentro de la formulación de reformas al Código del Trabajo, se está por aprobar la Ley de Tercerización, la cual se encuentra actualmente debatiendo en el Congreso Nacional.
- En la ciudad de Guayaquil se encuentra en marcha un Plan Piloto con la ayuda de expertos españoles que son un aporte del Ministerio de Trabajo de España y de la OIT.
- En Quito se está elaborando un Manual de Procedimientos que permita unificar criterios para una mejor información sobre normas y mejores prácticas laborales.
- El Consejo Nacional del Trabajo, que es un organismo de naturaleza permanente de carácter consultivo y de composición tripartita con sede en Quito, creado con el afán de promover e impulsar el diálogo social y laboral; potencial impulsador de reformas legales necesarias.
- Acuerdos Interinstitucionales para fortalecer las Inspecciones.
- Incorporación a los Inspectores de Trabajo Infantil.
- Creación de la oficina de sorteos de causas en la Inspección del Trabajo.
- La Organización Internacional del Trabajo, a través de acuerdos con el Ministerio de Trabajo de España, ha venido brindando Asistencia Técnica exclusiva sobre la labor de las inspectorías del Trabajo en el Ecuador, haciendo hincapié en la inspección de trabajo en campo.

7. VISION Y MISION DEL SISTEMA

VISION: Sistema de inspecciones que contribuya a la justicia y seguridad jurídica, al cumplimiento de normas y acuerdos internacionales, como la erradicación el trabajo infantil, y a la reducción de la conflictividad laboral , con efectos positivos para la competitividad del País.

MISION. Sistema de Inspección del Trabajo opera de manera eficiente, transparente y confiable, en un marco jurídico acorde a la realidad del país. Sus inspectores están debidamente capacitados y son respetados por la sociedad.

8. OBJETIVOS ESTRATEGICOS AL 2010

1. Las inspectorías de Campo operan efectivamente en todo el país.
2. El Sistema tiene un Marco jurídico, administrativo y procesal unificado.

3. Componentes clave del Plan Nacional para la Prevención y Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil en el Ecuador – PETI son ejecutados por el Sistema de Inspección y Monitoreo del Trabajo Infantil.

9. ESTRATEGIAS

- a) El Plan tendrá un carácter indicativo y su aplicación será progresiva, de acuerdo a las prioridades que asuma la administración sobre la base de información que se espera lograr durante el primer año de ejecución.
- b) Se desarrollará un sistema de información y gestión cuantitativa confiable y actualizada, que permita definir las áreas de mayor riesgo, sistemas de muestreo y verificación que maximice la efectividad y el impacto del Sistema de Inspecciones en función de los medios disponibles.
- c) Puesta en práctica de procedimientos que garanticen la y transparencia y predictibilidad del sistema, que reduzca los riesgos de corrupción y coerción hacia los funcionarios, tales como, procedimientos aleatorios en la designación de tareas y publicación estadística de resultados de gestión.
- d) Apoyo y fomento de mecanismos voluntarios de desempeño y cumplimiento en sectores productivos donde la demanda impulsa el cumplimiento de normas internacionales de la OIT.
- e) Potenciar la articulación y sinergias entre los Inspectores del Sistema en el tema de Trabajo infantil, incluyendo la incorporación las temáticas de salud y seguridad integral entre los aspectos a ser considerados por los inspectores de trabajo infantil en sus visitas a los lugares de trabajo.
- f) Coordinación interinstitucional en el CONEPTI y la CNNA, y la cooperación con entidades privadas, bilaterales y multilaterales, interesadas en la erradicación del trabajo infantil y la proyección de grupos vulnerables, aplicando un enfoque preventivo y orientado a la eliminación de las peores formas de trabajo infantil en sectores de mayor riesgo. y a la protección social de los niños, niñas y adolescentes trabajadores.
- g) Un trabajo coordinado con el CNT y las instituciones que ya tienen convenios con el Sistema, para una mayor difusión de la visión del Plan y los instrumentos de gestión que se encuentran en etapa de diseño y aprobación.
- h) Una estrategia de Capacitación permanente con la OIT y agencias de cooperación, así como la aplicación de indicadores de gestión y desempeño para una mejora continua.
- i) Uso intensivo de la Web para mantener informado a los usuarios del Sistema y la ciudadanía sobre los avances del Plan y recibir comentarios y sugerencias. La publicación de los informes periódicos y anuales, acompañados de la encuesta de opinión, como herramientas útiles para la vigilancia ciudadana y la reputación del Sistema.

10. OBJETIVOS, METAS Y ACTIVIDADES CLAVE PARA EL PERIODO 2006 -2010

OBJETIVOS 2010	METAS 2006	METAS 2007	METAS 2008	METAS 2009	METAS 2010
(1) INSPECTORES DE CAMPO OPERANDO EN TODO EL PAIS	Plan Piloto Guayas operando	Plan Nacional de Inspecciones institucionalizado	Plan Nacional Aplicado en Regiones priorizadas	Plan Nacional aplicado en 80% de Regiones	Plan Nacional aplicado en todo el País
	A1. 5 inspectores realizando Inspección de Campo. <i>Indicador: No. de inspectores en Guayaquil. Efectivamente operando.</i>	A1. Inspectores de Campo capacitados en Todo el País <i>Indicador: No de Inspectores certificados como I de C.</i>	A1. 20 nuevos Inspectores incorporados al sistema y asignados a regiones de acuerdo al Plan <i>Indicador: No de Inspectores en Planilla en cada región</i>		
	A2. 500 Empresas Visitadas en Guayaquil (PP) <i>Indicador: No y % de empresas con informe completado.</i>	A2. Evaluación de resultados del Plan Piloto Guayaquil <i>Indicador: informe resultados y lecciones para el Plan Nacional</i>	A2. Evaluación de resultados de ejecución del Plan en Regiones priorizadas <i>Indicador: % de metas alcanzadas del Plan en cada Región</i>	A2. Evaluación de resultados de ejecución del Plan <i>Indicador: % de metas alcanzadas del Plan Nacional</i>	A2. Evaluación de resultados de ejecución del Plan a nivel nacional <i>Indicador: % de metas alcanzadas del Plan Nacional</i>
		A3. Propuesta de Plan Nacional de Inspecciones y estrategia de implementación diseñada y aprobada <i>Indicador: Plan Aprobado por Alta Dirección</i>			
	A3. Catastro y verificación muestral del 50% en Guayaquil. <i>Indicador: Informe catastral e informes de verificación muestral publicados</i>	A4. Catastro finalizado en Guayaquil <i>Indicador: Informe Catastral publicado</i>	A3. Catastro al 50% en el país <i>Indicador: Informes Catastrales publicados</i>	A3. Catastro al 80% en el país <i>Indicador: Informes Catastrales publicados</i>	A3. Catastro nacional actualizado anualmente <i>Indicador: Catastro publicado</i>

		<p>A4. Plan y Estrategia en ejecución en Regiones priorizadas</p> <p><i>Indicador: Informes de avance Regionales</i></p>	<p>A4. Inspecciones de campo a 5000 mil empresas a nivel nacional</p> <p><i>Indicador: No y % de empresas con informes completados</i></p>	<p>A4. Inspecciones de campo a 5000 mil empresas a nivel nacional</p> <p><i>Indicador: No y % de empresas con informes completados</i></p>	<p>A4. Inspecciones de campo a 5000 mil empresas a nivel nacional</p> <p><i>Indicador: No y % de empresas con informes completados</i></p>
--	--	--	--	--	--

(2)MARCO ADMINISTRATIVO Y PROCESAL UNIFICADO ES APLICADO EN TODO EL PAIS	A1. Manual de procedimientos laborales aprobado. <i>Indicador: RM que aprueba el Manual.</i>				
	A2. Difusión del manual a las Direcciones Regionales del Trabajo completado <i>Indicador: N° de Regiones e inspectores capacitados Manual publicado en la Web y No de ejemplares distribuidos a usuarios</i>	A2. Inspectores aplican criterios de manera consistente en las ciudades más grandes del País. <i>Indicador: N° y % e Informes y resoluciones impugnadas</i>	A2. Inspectores aplican criterios de manera consistente en todo el País. <i>Indicador: N° y % de Informes y resoluciones impugnadas</i>	A2. Inspectores aplican criterios de manera consistente en todo el País. <i>Indicador: N° y % de Informes y resoluciones impugnadas</i>	A2. Inspectores aplican criterios de manera consistente en todo el país. <i>Indicador: N° y % de Informes y resoluciones impugnadas.</i>
	A3. Publicación de las consultas absueltas por la DRTQ desde el año 2001 <i>Indicador: Boletín publicado en la Web</i>	A3. Publicación de consultas absueltas por la DRTQ actualizadas anualmente <i>Indicador: boletín publicado en la Web</i>	A3. Publicación de consultas absueltas por la DRTQ actualizadas anualmente <i>Indicador: boletín publicado en la Web</i>	A3. Publicación de consultas absueltas por la DRTQ actualizadas anualmente <i>Indicador: boletín publicado en la Web</i>	A3. Publicación de consultas absueltas por la DRTQ actualizadas anualmente <i>Indicador: boletín publicado en la Web</i>
	A4. Diseño de un Sistema de monitoreo y evaluación orientado a resultados aprobado <i>Indicador: Resolución o norma interna equivalente que aprueba e implanta el Sistema de Monitoreo</i>	A4. Sistema de monitoreo y evaluación en funcionamiento en todo el país. <i>Indicador: Reportes semestrales y Anual de desempeño del sistema.</i>	A4. Sistema de monitoreo y evaluación en funcionamiento en todo el país. <i>Indicador: Reporte Anual de desempeño del sistema</i>	A4. Sistema de monitoreo y evaluación en funcionamiento en todo el país. <i>Indicador: Reporte Anual de desempeño del sistema</i>	A4. Sistema de monitoreo y evaluación en funcionamiento en todo el país. <i>Indicador: Reporte Anual de desempeño del sistema</i>
	A5. Primera encuesta nacional de opinión sobre el sistema de inspección laboral aplicada.	A5. Segunda encuesta a nivel nacional sobre el sistema de inspección.	A5. Encuesta anual a nivel nacional sobre el sistema de inspección.	A5. Encuesta anual a nivel nacional sobre el sistema de inspección.	A5. Encuesta anual a nivel nacional sobre el sistema de inspección.
3. COMPONENTES CLAVE DEL PLAN NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN PROGRESIVA DEL TRABAJO	A1. Inspectores de trabajo Infantil son incorporados al Sistema <i>Indicador: 24 Inspectores de Trabajo Infantil incorporados a nivel nacional</i>	A1. Inspectores asignados a trabajo infantil operan en todo el país. <i>Indicador: N° Inspectores de Trabajo Infantil trabajando y coordinando efectivamente en el tema</i>	A1. Inspectores asignados a trabajo infantil operan en todo el país. <i>Indicador: N° de Inspectores de Trabajo Infantil trabajando y</i>	A1. Inspectores asignados a trabajo infantil operan en todo el país. <i>Indicador: N° de Inspectores de Trabajo Infantil trabajando y coordinando</i>	A1. Inspectores asignados a trabajo infantil operan en todo el país. <i>Indicador: N° de Inspectores de Trabajo Infantil trabajando y coordinando efectivamente en el tema en cada provincia</i>

INFANTIL EN EL ECUADOR – PETI EN EJECUCIÓN POR EL SISTEMA DE INSPECCIÓN Y MONITOREO DE TRABAJO INFANTIL		<i>en cada provincia</i>	<i>coordinando efectivamente en el tema en cada provincia</i>	<i>efectivamente en el tema en cada provincia</i>	
	<p>A2. Estrategia de aplicación de componentes del Plan PETI definida para el Servicio de Inspección y Monitoreo del Trabajo Infantil del MINTRAB, incluyendo las sinergias potenciales del Sistema de Inspecciones con este objetivo.</p> <p><i>Indicadores: Estrategia aprobada e incorporada al Plan Operativo Anual del MINTRAB 2007.</i></p>	<p>A2. Estrategias Regionales de aplicación de componentes del Plan PETI son definidas en todas las regiones</p> <p><i>Indicador: N° de Estrategias Regionales sobre Trabajo Infantil formuladas e incorporadas a Planes operativos anuales regionales para el 2008.</i></p>	<p>A2. Estrategias Regionales de aplicación de componentes del Plan PETI en aplicación en todas las regiones</p> <p><i>Indicador: Estrategias Regionales sobre Trabajo Infantil incorporadas a Planes operativos anuales regionales 2009</i></p>	<p>A2. Estrategias Regionales de aplicación de componentes del Plan PETI en aplicación en todas las regiones</p> <p><i>Indicador: Estrategias Regionales sobre Trabajo Infantil incorporadas a Planes operativos anuales regionales 2010.</i></p>	<p>A2. Estrategias Regionales en aplicación de componentes del Plan PETI son evaluadas en todas las regiones</p> <p><i>Indicador: N° de Estrategias Regionales sobre Trabajo Infantil evaluadas.</i></p>
	<p>A3. Son definidas las Metas de erradicación progresiva de las peores formas del trabajo infantil y el alcance del rol de los inspectores del Trabajo Infantil respecto al tema en:</p> <p>a. Sectores de alto riesgo: Florícolas y Bananeras b. El trabajo infantil en general.</p>	<p>A3. Son definidas las metas de erradicación progresiva de las peores formas del trabajo infantil y el alcance del rol de los inspectores del Trabajo Infantil respecto al tema en:</p> <p>a. Sectores de alto riesgo: minería, construcción, rellenos sanitarios.</p>	<p>A3 Actividades de acuerdo a metas definidas anualmente.</p>	<p>A3 Actividades de acuerdo a metas definidas anualmente.</p>	<p>A3 Actividades de acuerdo a metas definidas anualmente.</p>

	<p>A4. Vigilancia del cumplimiento de las normas de salud y seguridad, y las actividades permitidas a los adolescentes trabajadores <i>Indicador: N° de Indicadores de salud, higiene y seguridad que son incorporados al sistema de inspección del trabajo infantil.</i></p>	<p>A4. Vigilancia del cumplimiento de las normas de salud y seguridad, y las actividades permitidas a los adolescentes trabajadores <i>Indicador: Índices de evolución de indicadores de salud, seguridad e higiene reportados anualmente.</i></p>	<p>A4. Vigilancia del cumplimiento de las normas de salud y seguridad, y las actividades permitidas a los adolescentes trabajadores <i>Indicador: Índices de evolución de indicadores de salud, seguridad e higiene reportados anualmente.</i></p>	<p>A4. Vigilancia del cumplimiento de las normas de salud y seguridad, y las actividades permitidas a los adolescentes trabajadores <i>Indicador: Índices de evolución de indicadores de salud, seguridad e higiene reportados anualmente.</i></p>	<p>A4. Vigilancia del cumplimiento de las normas de salud y seguridad, y las actividades permitidas a los adolescentes trabajadores <i>Indicador: Índices de evolución de indicadores de salud, seguridad e higiene reportados anualmente.</i></p>
--	---	--	--	--	--

11. ANEXOS

11.1 ANALISIS FODA POR REGIONES

ANALISIS FODA - GUAYAS

<i>FORTALEZAS</i>	<i>OPORTUNIDADES</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Voluntad positiva en el desempeño del cargo - Años de servicio de la mayoría de los Inspectores (experiencia) - Inspectores profesionales abogados - Estabilidad en función del nombramiento. - La Inspectoría como imagen institucional del Ministerio (representatividad) - Locales funcionales en algunas provincias - Fondo rotativo autónomo en algunas provincias. 	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo de ciertas instituciones en algunas provincias - Apoyo institucional en la gestiones de las inspectorías infantiles - Apoyo de la fuerza pública en la seguridad de las instalaciones del Ministerio - Fortalecimiento de los inspectores de campo
<i>DEBILIDADES</i>	<i>AMENAZAS</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Pobre capacitación profesional - Escaso apoyo tecnológico para el desarrollo de la gestión - Ausencia de información institucional - Carencia de criterios unificados - Débil desconcentración institucional - Falta de incentivos económicos al personal (remuneraciones no acordes al nivel de responsabilidad y complejidad de funciones) - Falta de infraestructura y elementos de movilización - Falta de reclasificación de puestos y sueldos - Falta de capacitación del personal de apoyo. - Inseguridad en la integridad física en el desempeño de las gestiones. - Pago tardío y extemporáneo de viáticos - Insuficiente equipamiento de oficinas a nivel litoral - Falta de presencia en los medios de comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de apoyo sistemático de la fuerza pública a la gestión de los Inspectores. - Ingerencia política en las decisiones de los inspectores - Ingerencia judicial

ANALISIS FODA - PICHINCHA

<i>FORTALEZAS</i>	<i>OPORTUNIDADES</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Decisión Política 	<ul style="list-style-type: none"> - OIT viabilizando visitas de campo

<ul style="list-style-type: none"> - Gestión del Ministro de Trabajo - Recurso Humano capacitado - Inspectores con experiencia mayor a 10 años - Personal de apoyo - Estabilidad laboral de inspectores - Prioridades identificadas (Grandes ciudades) - Apoyo interinstitucional (gobierno seccional) / veedores 	<ul style="list-style-type: none"> - Posibilidad de Certificación por OIT para inspectores de campo - 3 zonas o actividades identificadas como generadoras de corrupción - CNT - OIT con apoyo técnico y financiero
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - Desactualizados - Mal remunerados - RR.HH insuficiente - No especializado - Deficiencias en infraestructura de campo y tecnológica, comunicación remota, escasa difusión (procedimientos, funciones, etc.), herramientas de trabajo - Presupuesto congelado - Diferencias en interpretación de normas. - Conflictos colectivos acumulados. - Planificación a corto plazo 	<ul style="list-style-type: none"> - Rechazo al cambio o resistencia a inspección en sector empresarial - Tercerización de contratos de trabajo - Inestabilidad política - Recursos de cooperación a corto plazo - Ámbito de jurisdicción amplio y diverso - Riesgo de corrupción. - Alta conflictividad en sindicatos públicos. - Interferencia Política en las decisiones y fallos

11.2 ENCUESTA REALIZADA EN LA INSPECCIÓN DE TRABAJO DE QUITO

INSPECCION DEL TRABAJO

Señor Usuario:

QUE TIPO DE SERVICIO VINO A SOLICITAR.....

LA ATENCIÓN QUE RECIBIÓ LA CONSIDERA:

(Marcar con una X su respuesta)

Excelente ()
Buena ()
Regular ()
Mala ()

¿OBTUVO EL RESULTADO QUE ESPERABA?

SI ()
NO ()
PARCIAL ()

11.3 SERVICIOS BRINDADOS POR EL SISTEMA

INSPECCION DEL TRABAJO Y MEDIACION LABORAL
Contratos legalizados
Actas de finiquito legalizadas
Actas de audiencias de conciliación
Resoluciones de Visto Bueno
Sentencias en conflictos colectivos
Sentencias de primera instancia de reclamaciones en contratación colectiva
Desahucios
Informe de asistencia técnica jurídica
Informe de accidentes de trabajo
Informe de inspección y visitas a empresas
Actas transaccionales de mediación obligatoria
Documentos certificados

Actas de sanciones
Estudios jurídicos
Programas de inspección
Sistema de información del trabajo y mediación laboral
Proyectos del área de citaciones - notificaciones
Providencias de inspección
Documentos de citación
Notificaciones judiciales
Documentos de finiquito
Razones jurídicas con contenido legal
Documentos de autorización de retiro en consignaciones
Boletas de citación
Citaciones judiciales
Acta de informe de mediación obligatoria
Acta de embargo
Acta de remate
Acta de adjudicación de bienes o derechos
Deprecatorios
Comisiones
Documentos con orden judicial
Plan y programa de unificación de criterios jurídicos
Acta de inventario
Acta de entrega recepción de bienes
Acta de juzgamiento
Documentos certificados
Documentos de liquidación
Documentos de autos de pago
Asesoramiento laboral usuarios
Capacitación a trabajadores y empleadores

11.4 ORGÁNICO FUNCIONAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

