

DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE CUENCA

INSPECCIÓN DE TRABAJO DEL AZUAY

UNIDAD / ÁREA: INSPECTORÍA DE TRABAJO

TEMA: Absolución de inquietudes ciudadanas en torno a servicios o trámites que pueden ejercer.

PREGUNTA ¿Qué puedo hacer si mi empleador no me ha pagado la decimotercera remuneración?

En atención al requerimiento efectuado mediante correo electrónico de fecha 08 de febrero de 2024, de las 12h20, en torno a la absolución de la interrogante, ciudadana, se da a conocer que puede optarse por las siguientes alternativas en torno a los servicios, trámites y competencias de la Institución.:

1.- PETICIÓN DE BOLETA DE COMPARECENCIA. La persona trabajadora que se considera afectada o incumplida en la obligación del pago de decimotercera remuneración, puede acudir a los módulos de absolución de consultas verbales (no formales) de la Inspectoría de Trabajo de la localidad para solicitar una Boleta Única de Notificación, esto con la finalidad de tratar el hecho controvertido de manera personal en una diligencia de constancia entre el solicitante y el empleador, para aclarar el asunto o dejar constancia del hecho para otros trámites legales que puede realizar en ejercicio de sus derechos en vía judicial. La petición de la boleta no corresponde a una denuncia con reserva de datos del trabajador ya que es el mismo quien debe tratar el asunto con el empleador, por lo mismo, debe dar a conocer sus nombres y apellidos.

2. DENUNCIA CON RESERVA. La denuncia que presenta con reserva, se la hace con la finalidad de que los nombres del trabajador no se pueda conocer por el empleador, y evitar así cualquier represaría ante la denuncia; el tratamiento de la denuncia es a través de una inspección de trabajo, la cual se enfocaría de manera principal, a requerir los justificativos de pago del derecho reclamado, para el caso, el referente a la Decimotercera remuneración. Se debe tener en cuenta que el procedimiento de inspección no corresponde a una declaración de derechos, sino a una verificación del cumplimiento de obligaciones laborales que debe ser justificada por el empleador conforme a un procedimiento establecido en ley; el incumplimiento es sujeto a sanción en el trámite correspondiente de inspección, sanción que no corresponde a un mandamiento de pago del haber denunciado, sino a la imposición de una multa por incumplimiento.

3. MEDIACIÓN LABORAL O DIALOGO SOCIAL. En caso de que el trabajador decida optar por un mecanismo de dialogo, lo puede hacer siempre que exista la finalidad de tratar de acordar fechas para el cumplimiento de la obligación, ya que la mediación o dialogo social, no corresponde a un procedimiento de control sancionatorio, pues aquel depende de la participación de la libre voluntad de los sujetos involucrados.

En caso de que la persona trabajadora o ex trabajadora no opte por los mecanismos indicados, aquella, en ejercicio de sus derechos, puede acudir a la vía jurisdiccional para reclamar el pago de sus derechos, ya que las opciones referidas en los puntos anteriores, son una alternativa para reclamar por el derecho en caso de que aún no se quiera recamar judicialmente conforme al procedimiento previsto en el Código del Trabajo y Código Orgánico General de Procesos.

Es todo cuanto puedo dar a conocer en torno al requerimiento.

Atentamente,

CUENCA, A 08 DE FEBRERO DE 2024.

ACCIÓN	NOMBRE APELLIDO / CARGO	FIRMA
Aprobado	María Patricia Hidalgo Caicedo Directora Regional de Trabajo y Servicio Público de Cuenca	
Elaborado	Edgar Vinicio Salazar Campoverde Coordinador de Inspectoría	