

REGULACIÓN DE VACACIONES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO EN EL ECUADOR

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y
Juzgados de la República del Ecuador

Autora: Quiñonez Flores Darla Micaela

Tutor: Msc. Joffre Murillo Caicedo

OTAVALO- ECUADOR


2025

DECLARACIÓN DE AUTORÍA y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **DARLA MICAELA QUIÑONEZ FLORES**, declaro que este trabajo de titulación: Regulación de vacaciones del sector público y privado en el Ecuador, es de mi total autoría y que no ha sido previamente presentado para grado alguno o calificación profesional. Así mismo declaro que dicho trabajo no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo como autores la responsabilidad ante las reclamaciones que pudieran presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de cualquier responsabilidad al respecto.

Que de conformidad con el artículo 114 del Código Orgánico de la Economía Social, conocimientos, creatividad e innovación, concedo a favor de la Universidad de Otavalo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos, conservando a mi favor los derechos de autoría según lo establece la normativa de referencia.

Se autoriza además a la Universidad de Otavalo para la digitalización de este trabajo y posterior publicación en el repositorio digital de la institución, de acuerdo a lo establecido en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Por lo anteriormente declarado, la Universidad de Otavalo puede hacer uso de los derechos correspondientes otorgados, por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.



DARLA MICAELA QUIÑONEZ FLORES

C.C. 1727966903

Ciudadela IOA, Av. de los Sarances s/n y Pendoneros
593 (06) 2920 009 / 593 (06) 920 461 / 593 (06) 2 923 850
Otavalo - Ecuador

Escaneado con CamS

ACTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Fecha: 2025/29/04

Yo, Joffre Rolando Murillo Caicedo, en mi carácter de tutor del trabajo de titulación:
REGULACIÓN DE VACACIONES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO EN EL
ECUADOR, realizado por la estudiante Darla Micaela Quiñonez Flores titular de la cédula
de ciudadanía 172796690-3, declaro mediante la presente, que el referido trabajo de
titulación cumple con las condiciones mínimas requeridas para ser sometido a su evaluación.



Tutor: MSc. Joffre Rolando Murillo Caicedo
C.C. 1718476730



UNIVERSIDAD DE OTAVALO

**UNIVERSIDAD DE OTAVALO
CARRERA DE DERECHO
APROBACIÓN DE TRABAJO FINAL DE GRADO**

Otavalo, viernes 16 de mayo de 2025.

Se aprueba el trabajo de grado con el tema:

Regulación de vacaciones del sector público y privado en el Ecuador

Correspondiente al estudiante:

Nombre: Quiñonez Flores Darla Micaela

C.I: 1727966903

Para constancia firman los integrantes del tribunal evaluador:



Presidente de Tribunal de Grado

Nombre: Vallejo Garzón Lady Jehana

C.I: 0401399985



Tutor del Trabajo de Grado

Nombre: Murillo Caicedo Joffre Rolando

C.I: 1718476736



Evaluador del Trabajo de Grado

Nombre: Jaramillo Chirán José Ricardo

C.I: 1003513213



Evaluador del Trabajo de Grado

Nombre: Guerrero Fuentes Marcos Vinicio

C.I: 1002411054

Ciudadela IOA, Av. de los Sarances s/n y Pendonerós
593 (06) 2920 009 / 593 (06) 920 461 / 593 (06) 2 923 850
Otavalo - Ecuador

Escaneado con CamScanner

INFORME RESUMEN DEL SISTEMA SIMILITUD



Página 2 of 74 - Integrity Overview

Identificador de la entrega trnoid::3117.441143432




6% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 30 words)

Top Sources

- 6%  Internet sources
- 0%  Publications
- 3%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

DEDICATORIA

Agradezco a Dios por darme la sabiduría, entendimiento y paciencia durante todo el tiempo transcurrido para realizar el presente trabajo.

A mis padres por su dedicación y apoyo

A mi hermano por ser inspiración en mi vida

Y a mis hermanas por ser la motivación para seguir adelante

AGRADECIMIENTOS

Agradecimiento especial a mi tutor por brindarme el apoyo necesario para culminar mi trabajo a pesar de sus obligaciones.

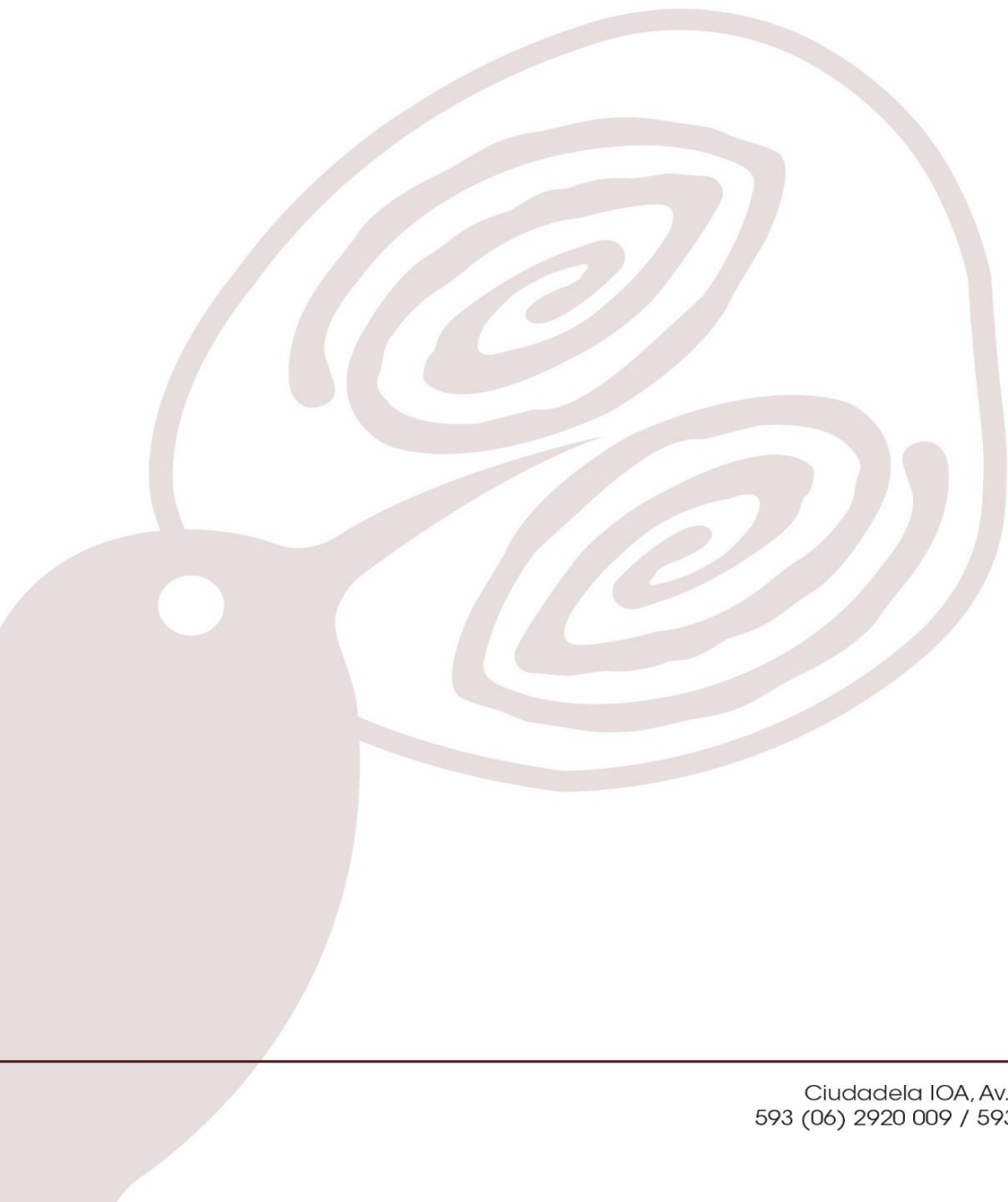
Al MSc. Joffre Murillo Caicedo por ser un amigo y una guía fundamental para mi crecimiento profesional y para el desarrollo de mi trabajo.

También agradezco a la MSc Andrea Subía por ser mi metodóloga en mi trabajo de titulación, ya que con sus respectivas correcciones he podido mejorar para poder realizar un trabajo de mejor calidad.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	11
CAPITULO I	16
MARCO TEORICO.....	16
1.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION.....	16
1.2. BASES TEORICAS, NORMATIVAS Y JURISPRUDENCIALES	17
1.2.1. Historia del trabajo	18
1.2.2. Evolución del trabajo a lo largo de la historia.....	19
1.2.3. Definición de trabajo.....	21
1.3. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL	22
1.3.1. Principio protectorio.....	23
1.3.2. Principio de irrenunciabilidad de los derechos	24
1.3.3. Principio de la continuidad de la relación laboral	24
1.3.4. Principio de igualdad de trato	25
1.4. IGUALDAD DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR ...	25
1.5. BASES NORMATIVAS	27
1.5.1. Constitución de la República del Ecuador	27
1.5.2. Ley Orgánica de Servicio Público.....	29
1.5.3. Código de Trabajo.....	30
1.6. JURISPRUDENCIA	31
1.6.1. Sentencia No 36-19-IN	31
CAPITULO II.....	34
2.1. CONCEPTO DE VACACIONES	34
2.2. CARACTERISTICAS DEL DERECHO A LAS VACACIONES	35
2.2.1. Disfrutar de un tiempo de vacaciones después de un periodo de trabajo.....	35
2.2.2. Fijación de los días de vacaciones	36
2.2.3. Derecho de acumular las vacaciones.....	36
3.1. REGULACION DE LAS VACACIONES	37
3.1.1. Regulación de las vacaciones sector público.....	37
3.1.2. Regulación de las vacaciones sector privado	38
3.2. DERECHO COMPARADO VACACIONES SECTOR PRIVADO	41
3.2.1. Vacaciones del sector privado en Colombia	42
3.2.2. Vacaciones del sector privado en Chile	43
3.3. DERECHO COMPARADO VACACIONES SECTOR PÚBLICO.....	44
3.3.1. Vacaciones del sector público en Colombia	44

3.3.2. Vacaciones del sector público Chile	45
CAPITULO III	49
4.1. Entrevistas sobre Regulación de Vacaciones Sector Público y Privado.....	49
4.2. Triangulación de Entrevistas.....	50
5.1. Análisis del principio de igualdad en la regulación de vacaciones anuales del sector público y privado.	60
5.2. Incumplimiento del Principio de Igualdad en la Legislación Laboral Ecuatoriana ..	62
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES.....	65
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	66
ANEXOS	68



RESUMEN

El presente trabajo de investigación se basa en el análisis normativo de la regulación de vacaciones que tienen los trabajadores del sector público y privado, considerando el artículo 29 de la Ley Orgánica del Servicio Público señalando que toda servidora o servidor público tendrá derecho a disfrutar de 30 días de vacaciones anuales pagadas después de once meses de servicio continuo, mientras que el Código de Trabajo en su artículo 69, los trabajadores tienen derecho a disfrutar de 15 días de vacaciones anuales interrumpidos después de haber prestado un año de servicio y los que hubieren prestado servicios por más de cinco en la misma empresa tendrá derecho a gozar adicionalmente un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes, esta diferencia refleja una vulneración del principio de igualdad, establecido en el artículo 11, numeral 2, de la Constitución de la República del Ecuador, por lo que se enfoca la investigación en la ambigüedad que existe en el artículo 69 del Código de Trabajo respecto a la falta de igualdad de las vacaciones de los trabajadores, en relación al artículo 29 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

PALABRAS CLAVES: Vacaciones, Igualdad, Derecho, Código de Trabajo, Ley Orgánica del Servicio Público

ABSTRACT

This research work is based on the normative analysis of the vacation regulation that public and private sector workers have, considering Article 29 of the Organic Law of the Public Service, indicating that every public servant will have the right to enjoy 30 days of paid annual leave after eleven months of continuous service. while article 69 of the Labour Code states that workers are entitled to 15 days of annual leave interrupted after one year of service and those who have served for more than five days in the same company are entitled to an additional one day of leave for each of the years in which they are in excess. this difference reflects a violation of the principle of equality, established in Article 11, paragraph 2, of the Constitution of the Republic of Ecuador, so the research focuses on the ambiguity that exists in Article 69 of the Labor Code regarding the lack of equality of workers' vacations, in relation to Article 29 of the Organic Law of the Public Service.

KEY WORDS: Vacations, Equality, Law, Labor Code, Organic Law of the Public Service

INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo es fundamental para todos los seres humanos y tiene un respaldo en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que establece que toda persona que trabaje debe recibir una remuneración justa para asegurar una vida digna, sin discriminación de ningún tipo, lo cual es concordante con el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), estableciendo y reconociendo que “toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”. Las vacaciones son un derecho irrenunciable de todos los trabajadores, sean estos del sector público o privado.

El derecho a las vacaciones en la regulación del tiempo de trabajo es una de las preocupaciones más antiguas de la legislación laboral, así como de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las normas de la OIT se encuentran relacionadas con el tiempo de trabajo proporcionando un marco para regular las horas laborables, períodos de descanso diarios y semanales, así como los feriados y vacaciones anuales, teniendo como objetivo inicial, garantizar una productividad adecuada y proteger la salud física y mental de los trabajadores. En cuanto al derecho de vacaciones remuneradas, se encuentra vigente el Convenio sobre las Vacaciones Pagadas (Convenio N° 132) de 1970, ratificado por 38 países, convenio que no ha sido ratificado por el Ecuador.

Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo “*Paid Annual Leave*”, para los empleadores, las vacaciones anuales remuneradas son una herramienta clave para proteger y preservar el capital humano de los trabajadores. Esto se debe a que brindan un tiempo de descanso y recuperación que favorece su bienestar físico y mental, lo que a su vez ayuda a reducir las tasas de absentismo laboral (Bastidas, 2004).

En la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 33, establece que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o

aceptado (Const, 2008, Art. 33).

En Ecuador el ámbito del derecho laboral, es importante considerar la regularización de las vacaciones en el sector público y privado, buscando homogenizar los derechos laborales en el país. Los trabajadores del sector público tienen treinta días de vacaciones a los once meses de servicio y los del sector privado quince días de vacaciones al año de servicio. En ambos casos es positivo para el trabajador disfrutar de las vacaciones debido a que les permite disminuir el estrés laboral, pero la diferencia que existen entre los dos trabajadores en cuanto a la regulación de las vacaciones es notable.

La Ley Orgánica del Servicio Público (2010) conforme su artículo 29 establece disposiciones sobre las vacaciones de los servidores públicos, instituyendo que tienen derecho a disfrutar de 30 días de vacaciones anuales por cada once meses de servicio continuo. Este derecho no puede ser compensando con dinero salvo en el caso de cesación de funciones (p. 10). El Código de Trabajo (2005) en lo dispuesto en el artículo 69, nos menciona que todo trabajador tiene derecho a disfrutar de 15 días de vacaciones por cada año completo de trabajo, la vacaciones serán otorgadas dentro del año siguiente aquel trabajador que haya generado el derecho, mismas que no pueden ser compensadas económicamente, toda vez que, deben disfrutarse como descanso (p. 32).

La disparidad en los beneficios de las vacaciones entre los trabajadores del sector público y los trabajadores del sector privado plantea una problemática significativa. Basándonos en el principio de igualdad ante la ley, todos somos iguales y tenemos los mismos derechos y responsabilidades, especialmente cuando desempeñamos actividades similares y prestamos servicios equivalentes. Por lo tanto, resulta cuestionable que un trabajador del sector privado deba esperar “Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince” (Código de Trabajo, 2005, Art. 69, incs 4) para poder disfrutar de treinta días de vacaciones, cuando un empleado público al laborar once meses continuos accede a treinta días de vacaciones.

Generado esta interrogante, hay una razón para luchar por esta aspiración de los trabajadores sujetos al Código de Trabajo, tratando de equiparar los derechos a las vacaciones desde el primer año de servicio en treinta días de vacaciones y no en quince como se lo observa en la

actualidad.

Situación problemática

Respecto a la Constitución de la República del Ecuador establece un principio fundamental y universal: la igualdad ante la ley. No obstante, se observa que la normativa laboral ecuatoriana actualmente contraviene este principio, especialmente en lo que respecta a las vacaciones anuales de los trabajadores. El Artículo 69 del Código de Trabajo (2005) establece que todo trabajador tiene derecho a un período anual de vacaciones de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Aquellos trabajadores que hayan prestado más de cinco años en la misma empresa o con el mismo empleador tienen derecho a un día adicional de vacaciones por cada año adicional trabajado o a recibir la remuneración correspondiente por esos días no gozados (p. 32).

En cuanto a los trabajadores menores de quince años, tienen derecho a veinte días de vacaciones, mientras que los trabajadores entre dieciséis y dieciocho años tienen derecho a dieciocho días de descanso anual. Las vacaciones adicionales por antigüedad no pueden superar los quince días, salvo que las partes acuerden, mediante contrato, una ampliación de este beneficio.

Por otro lado, la Ley Orgánica de Servicio Público (2010), en su Artículo 29, establece que los servidores públicos tienen derecho a treinta días de vacaciones anuales después de once meses de servicio continuo. A diferencia del Código de Trabajo, este derecho no se puede compensar en dinero, salvo en caso de cese de funciones, donde se liquidarán las vacaciones no disfrutadas según el valor de la última remuneración. Además, los servidores públicos pueden acumular hasta sesenta días de vacaciones (p.10).

Este contraste entre las vacaciones otorgadas a los trabajadores del sector público y privado evidencia un grave problema en la legislación laboral ecuatoriana, generando inconformidades debido a la disparidad en los derechos de los trabajadores del sector público y privado. Esta situación ha ocasionado perjuicios tanto jurídicos, económicos como sociales para los trabajadores. Por lo tanto, resulta urgente una reforma legal que garantice en el Código de Trabajo, principios universales como in dubio pro operario al respecto Monesterolo (2010) menciona que: “directiva al juez o al intérprete para elegir entre varios sentidos posible de la

norma, el que resulte más favorable al trabajador. Debe existir duda, de manera tal de no violentar la voluntad legisladora” (p. 27). Esto permitiría cumplir adecuadamente con los principios constitucionales de igualdad y asegurar un trato equitativo para todos los trabajadores, sin distinción entre los diferentes sectores.

El problema del proyecto de investigación, es el de establecer la existencia de desigualdad respecto a los trabajadores del sector público y privado. A partir de la regulación de vacaciones en el sector público y privado se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las principales diferencias en el derecho de vacaciones entre el sector público y privado en Ecuador, considerando el principio de igualdad?

En el régimen laboral ecuatoriano la diferencia en los días de vacaciones entre los trabajadores del sector público y privado constituye una violación al principio de igualdad ante la ley, por tanto, es necesario modificar la legislación laboral para garantizar que todos los trabajadores disfruten del mismo derecho a las vacaciones anuales.

Con los antecedentes planteados, el presente trabajo investigativo tiene por objetivo general, definir las diferencias en el goce de los derechos de las vacaciones anuales entre los servidores públicos y privados con fundamento en el principio de igualdad en Ecuador. Este objetivo se logró cumplir con la ayuda de tres objetivos específicos, el primero identificar las bases teóricas, doctrinarias y jurídicas en cuanto a la igualdad de los derechos de los trabajadores en el Ecuador. El segundo objetivo específico, se analiza el derecho a las vacaciones en el ámbito público y privado de legislación ecuatoriana. Y por último el tercer objetivo específico, establecer diferencias del sector público y privado ecuatoriano en relación de las vacaciones anuales de los trabajadores con fundamento en el principio de igualdad.

El presente trabajo se desarrolla bajo el enfoque cualitativo “debido a que es un enfoque de investigación que se centra en comprender y explorar fenómenos sociales y humanos desde una perspectiva cualitativa, se basa en las palabras y las experiencias de las personas para obtener una comprensión más profunda de los temas de estudios, recopilados a través de entrevistas, observaciones y análisis de documentos”. Por lo cual permite conocer de manera general la

importancia del derecho a las vacaciones y la desigualdad que puede existir de los trabajadores tanto el sector público y privado.

El diseño de la investigación es documental y comparativo. Se trata de un estudio documental, ya que se fundamenta en la búsqueda, recuperación e interpretación de datos secundarios, es decir, aquellos que han sido recogidos y registrados previamente por otros investigadores en fuentes documentales. El diseño comparativo porque estudia las diferencias para encontrar la estructura subyacente que genera la variación.

El método que se aplicara a la investigación es descriptivo, sobre la regulación de vacaciones en el sector público y privado en Ecuador se centrará en proporcionar una visión detallada y sistemática de las normas existentes, con el fin de facilitar un análisis comparativo significativo y explorar posibles vías de armonización legal aplicables a cada sector. Debido a que trabaja realidades sociales de hecho destinadas a dar un aporte organizado de conocimientos, proporcionando una interpretación correcta de la relación del objeto de estudio y la realidad en la que esta inmiscuido.

El trabajo de titulación se estructuró en tres capítulos: el CAPITULO I, se examina las principales teorías sobre la historia y evolución del derecho al trabajo, se revisan las normativas legales y se destaca el principio de igualdad en los derechos laborales. En el CAPITULO II, está centrado en el análisis del derecho a las vacaciones para los trabajadores. Se diferencia el procedimiento legal de las vacaciones en ambos sectores, analizando los derechos y garantías aplicables en cada uno. Y el CAPITULO III analiza cómo la legislación ecuatoriana regula las vacaciones en ambos sectores, se examinan las implicaciones del principio de igualdad, destacando las situaciones en las que se presentan diferencias.

CAPITULO I

MARCO TEORICO

1.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

En la revista Digital Publisher, se publicó una investigación de Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Tecnológica Indoamérica, realizada por el maestrante Betty Enid Andrango-Ushiña y el docente José Augusto García- Díaz, en el año 2022 titulada “El derecho a la igualdad y no discriminación en el goce de las vacaciones anuales dentro de los regímenes laborales del sector público ecuatoriano”. El objetivo de esta investigación fue demostrar la existencia de un trato diferenciado entre servidores públicos (LOSEP) y Trabajadores (Código de Trabajo). La metodología de investigación utilizada fue cualitativa.

Concluyo, que este artículo evidencia un trato desigual entre los trabajadores del sector público y privado, especialmente en lo relacionado con el derecho a las vacaciones anuales. Esto resalta la necesidad de revisar y ajustar la legislación ecuatoriana para garantizar la igualdad y no discriminación en el goce de este derecho, asegurando un trato más equitativo para todos los trabajadores. Guarda relación con la investigación debido a que contribuye con las diferencias basadas en el trato diferenciado entre trabajadores públicos (LOSEP) y privados (Código de Trabajo) en el derecho de las vacaciones anuales.

De igual manera en el repositorio institucional UNIANDES, se publicó un proyecto de investigación, realizada por Carlos Javier Herembas Pabón estudiante de la Carrera de Derecho, de la Facultad de Jurisprudencia, en el año 2018 titulada “El derecho a las vacaciones en el sector público y privado”. El objetivo de esta investigación se basa en el principio de igualdad en el goce de vacaciones entre empleados y trabajadores del sector público y privado. La metodología de la investigación utilizada fue cualitativa.

Concluyo que el presente proyecto destaca la importancia de garantizar el principio de igualdad en el disfrute de las vacaciones entre los trabajadores del sector público y privado, eliminando las desigualdades existentes que garanticen un trato equitativo en los trabajadores de ambos sectores. Guarda relación con la investigación porque contribuye el reconocimiento del principio de igualdad en el derecho a gozar de vacaciones, considerando la diferencia de los

trabajadores públicos y privados en cuanto al desempeño realizado en sus funciones.

En el siguiente artículo recibido por el Consejo Editorial, se publicó un artículo investigativo, realizado por Juan Gorelli Hernández Catedrático de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Huelva, en el año 2014 titulada “Elementos delimitadores del derecho de vacaciones”. El objetivo de este artículo se basa en la regulación de los periodos de descanso y tiempo de trabajo íntimamente ligada a los mecanismos de tutela de los trabajadores. La metodología de la investigación utilizada fue cualitativa.

Concluyo que el presente artículo aborda los principales aspectos conceptuales del derecho a las vacaciones, íntimamente vinculados a los mecanismos de protección de los trabajadores en el derecho laboral. Guarda relación con la investigación debido a que fundamenta conceptos importantes sobre el derecho a las vacaciones y las obligaciones derivadas en el contrato de trabajo.

En la página DSpace Universidad Indoamérica, se publicó una Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Tecnológica Indoamérica. Realizada por el maestrante Betty Enid Andrango Ushiña, en el año 2022 titulada “El derecho a la igualdad y no discriminación en el goce de las vacaciones anuales dentro de los regímenes laborales del sector público ecuatoriano”. El objetivo de este estudio se centra en el derecho a la igualdad y la no discriminación en el disfrute de las vacaciones anuales, considerando los distintos sistemas laborales presentes en el sector público ecuatoriano. La metodología empleada fue cualitativa.

Se concluye que este proyecto evidencia la necesidad de una revisión de la legislación para garantizar un trato más justo y uniforme, promoviendo la igualdad en el acceso a los derechos laborales fundamentales. Guarda relación con la investigación en cuanto a las problemáticas que existe en los derechos de las vacaciones tanto en el sector público como privado siendo referente a la diferenciación de días de vacaciones anuales razón por la cual existe un estudio de como garantizar el goce de los derechos a las vacaciones sin discriminación.

1.2. BASES TEORICAS, NORMATIVAS Y JURISPRUDENCIALES

Las bases teóricas examinadas en este estudio están relacionadas con los objetivos específicos establecidos, los cuales incluyen el estudio de varias teorías en el campo jurídico.

Es importante mencionar que dentro del Derecho Laboral la creación de las normas que regula al trabajador y al empleador juega un papel muy importante, debido a que este beneficia a las dos partes; por un lado, para el empleador, esto representa seguridad económica dentro de la empresa, mientras que para el trabajador asegura su continuidad o estabilidad en el empleo, disfrutando de todos los beneficios otorgados.

1.2.1. Historia del trabajo

El primer registro que se tiene de trabajo se encuentra en los artículos de Hammurabi del código de Babilonia, presentando la relación que existía entre el amo y siervo bajo las leyes que protegen la relación de trabajo. Sin embargo, se habla del pueblo hebreo a través de la historia, dado que dentro de su organización social presentaba normas establecidas en dicho territorio, en el cual se pagaba al siervo por actividades que realizaba a su amo. Su sueldo por lo general se constituía por productos de primera necesidad y en determinadas ocasiones por monedas de oro y plata.

Con el apareamiento de las primeras ciudades, comienza la división del trabajo debido a que había actividades laborales con mayor dificultad, a pesar de eso, la aparición de las herramientas permitía que el trabajo se desarrolle de manera más eficiente. A partir de las primeras ciudades nacen los grupos sociales que se organizan según el oficio, constituyéndose por jerarquías en donde las actividades consideradas inferiores eran las que más requerían fuerza de trabajo (campesinos y comerciantes) y las superiores eran ocupadas por los grupos militares y religiosos.

En consecuencia, se manejan bajo el régimen del patriarcado, y en el periodo comunal surgen los primero denominados propietario dando inicio al esclavismo. La aparición de las propiedades les permitió a las personas más poderosas acumular grandes riquezas y así mismo el control social, dividiéndose en dos grandes grupos: los explotados y los explotadores.

La propiedad se extendía desde los medios de producción hasta las personas, enfocándose en que no existía un derecho para aquellas personas que no tenían propiedades en este caso los esclavos, por lo cual eran sometidos mediante golpes para realizar los trabajos que les ordenaba su dueño y solo por el alimento necesario para sobrevivir. Al pasar el tiempo nacen los denominados gremios con la finalidad de obtener protección de los derechos y la regulación de

las jornadas por parte de las autoridades estableciendo de igual forma, sus propios acuerdos para no afectar a los demás integrantes. Los gremios más antiguos de los que se tienen registro, son el de Panaderos de Pontoise (1162) y la Hansa Parisina (1121).

A partir del momento en que se desarrollaron los gremios, comenzó a existir la competencia industrial y comercial, este fue el causal en el cambio de las intenciones iniciales en los gremios, la cual inicialmente era la protección de los derechos laborales evolucionando a la defensa los intereses propios. A partir de este punto, aumentaron las limitaciones para ingresar a dichos gremios, incrementando también, la cantidad de personas asalariadas carentes de derechos y protección social (Diana Frederick, s.f.).

Durante mucho tiempo los tres sistemas productivos (el taller artesanal, el trabajo a domicilio y el taller manufacturero) se mantuvieron, pero luego ante la aparición de la primera revolución industrial se modificó el modelo económico y la organización del trabajo, dado que, al introducir las fábricas y nuevas tecnologías, se multiplicaba la producción y mejoraba su calidad. Para mantener el nuevo sistema era necesario realizar la mayor cantidad posible de productos, pero en el menor tiempo y costo, es decir, aumentar la producción.

1.2.2. Evolución del trabajo a lo largo de la historia

A lo largo de la historia el concepto de trabajo ha ido evolucionando de una manera notable, a inicios de la humanidad el trabajo se encontraba relacionado a la supervivencia. Siendo así que nuestros ancestros se dedicaban a la recolección, a la caza y a construir refugios para asegurar su sustento. Con el paso del tiempo el trabajo se volvió más especializado y surgiendo la división laboral como los agricultores, los artesanos, los comerciantes y los administradores, convirtiéndose en una parte esencial para la vida humana y desempeñando un papel fundamental en el desarrollo de las sociedades (SN, S.f.).

A continuación, describiremos cómo ha evolucionado el trabajo desde las sociedades primitivas hasta el trabajo en la era digital.

El trabajo en las sociedades primitivas. - En las primeras sociedades humanas, el trabajo estaba estrechamente vinculado a la supervivencia. Los cazadores y recolectores se encargaban de conseguir alimentos, mientras que los agricultores trabajaban la tierra y domesticaban animales. La principal preocupación del trabajo era satisfacer las necesidades esenciales para la

subsistencia y garantizar la continuidad del grupo (Gayubas, 2024).

La división laboral en las sociedades antiguas. - Con el surgimiento de las sociedades agrícolas y el avance en las técnicas de cultivo, el trabajo comenzó a dividirse de manera más especializada. Aparecieron nuevos roles, como los de agricultores, artesanos, sacerdotes y gobernantes. Cada miembro de la comunidad asumió una función específica, lo que permitió mejorar la eficiencia y fomentar una mayor cooperación entre los individuos.

El trabajo en las civilizaciones antiguas. - En las civilizaciones antiguas, como las de Mesopotamia, Egipto, Grecia y Roma, el trabajo estaba profundamente relacionado con la estructura social y política. Existían esclavos que se encargaban de trabajos arduos, artesanos que fabricaban productos de consumo, y comerciantes que facilitaban el intercambio de bienes. Estas civilizaciones crearon sistemas legales y económicos para regular las labores y las compensaciones asociadas a ellas.

La Revolución Industrial. - El siglo XVIII representó un cambio significativo en la historia del trabajo con el advenimiento de la Revolución Industrial. La incorporación de maquinaria y la mecanización de la producción alteraron profundamente la manera en que se llevaba a cabo el trabajo. La agricultura dejó de ser la principal fuente de empleo, y comenzaron a surgir fábricas en las que los trabajadores realizaban labores especializadas dentro de la producción industrial.

El trabajo de la edad moderna. - En el siglo XX, el panorama laboral experimentó una mayor diversificación con la aparición de nuevos sectores y profesiones. El crecimiento de los servicios, los avances tecnológicos y la globalización abrieron un abanico de oportunidades laborales. Surgieron empleos en áreas como las finanzas, las comunicaciones, la tecnología de la información y otros campos altamente especializados. Ante este cambio, la educación y la formación se volvieron esenciales para acceder a estos nuevos roles profesionales.

El trabajo de la Era digital. - Hoy en día, el trabajo sigue transformándose con la llegada de la era digital. Las tecnologías de la información y la comunicación han cambiado radicalmente la manera en que nos conectamos y llevamos a cabo nuestras actividades laborales. Han emergido nuevas profesiones en áreas como la programación, el análisis de datos, el marketing digital y la inteligencia artificial. Además, el teletrabajo y las modalidades laborales flexibles se han

consolidado, favoreciendo un mejor equilibrio entre la vida profesional y personal.

Es importante mencionar que, a lo largo de la historia, el concepto y la forma de trabajo han experimentado transformaciones en el cual se reflejan los avances tecnológicos y los cambios sociales y económicos desde las primeras sociedades humanas, donde el trabajo se lo vincula a la supervivencia, hasta la actualidad, en el cual la era digital define roles laborales siendo un motor para el desarrollo humano.

1.2.3. Definición de trabajo

El concepto de trabajo ha sido abordado de diversas maneras a lo largo de la historia, y varios pensadores han ofrecido definiciones y perspectivas que enriquecen su comprensión. Marshall (1890) menciona que “el trabajo es el esfuerzo de la mente o el cuerpo, realizado de forma parcial o totalmente, con el propósito de obtener algún beneficio diferente a la satisfacción que se deriva directamente del trabajo” (como se citó en Diana Frederick, 2022, párr. 3). Por otro lado, Hawryliszyn (1971) amplía esta visión mencionando que “debe considerarse como trabajo a toda aquella actividad para cuya realización sea posible, en principio, contratar a otra persona de una preparación semejante, sin que los resultados de dicha actividad varíen” (cómo se citó en Diana Frederick, 2022, párr.4).

Además, es importante mencionar que para Marx (1844), el trabajo es un proceso en el que el ser humano interactúa con la naturaleza, utilizando sus propias herramientas, como las manos, los brazos, las piernas y la cabeza, para coordinar esfuerzos y trabajar en conjunto con los recursos naturales. A través de esta interacción, los recursos se transforman mediante la intervención humana, lo que otorga al trabajo una característica esencialmente humana (cómo se citó en Diana Frederick, 2022, párr.5).

El concepto de trabajo ha sido interpretado de diversas formas a lo largo de la historia, y pensadores como Alfred Marshall, Bohdan Hawryliszyn y Karl Marx han contribuido a su comprensión desde diferentes perspectivas, pero haciendo énfasis en que el trabajo es un esfuerzo orientado a obtener beneficios más allá de una satisfacción inmediata que este genere, destacando su carácter productivo en el mercado laboral, de tal manera que el trabajo se convierte en una forma esencial de conexión entre individuo y su entorno.

1.3. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

Los principios del Derecho del Trabajo, es entendido como una rama de campo especializado dentro del conocimiento jurídico y al mismo tiempo constituyen la base, el origen y la justificación de las demás normas e instituciones que lo componen. Por esta razón los principios son un punto de partida adecuado y necesario para estudiar el derecho del trabajo, ya que todo lo demás depende de ellos de alguna manera. Los principios del derecho al trabajo son reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustentan todo el ordenamiento jurídico-laboral. Tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador desde que comienza su vínculo laboral, en su desarrollo y al momento de su extinción.

En el marco de derecho laboral, los principios desempeñan un papel fundamental al servir como directrices que guían la creación y aplicación de las normas que regulan las relaciones de trabajo. Para García (1960), define a los principios como aquellos lineamientos o postulados que orientan a las normas laborales, estableciendo la regulación de las relaciones laborales según criterios específicos que difieren de los aplicados en otras áreas del derecho (p. 247). Este enfoque establece la base para comprender como los principios son fundamentales en la protección de los derechos laborales y en la estructuración de un sistema que promueva la equidad en el entorno laboral.

Una de las características del Derecho del Trabajo es que las partes involucradas en una relación laboral generalmente no se encuentran en condiciones de igualdad, lo que representa una excepción al principio de igualdad ante la ley, ampliamente reconocido y debatido en numerosos sistemas jurídicos internacionales.

Este desbalance genera diversas problemáticas, no solo con factores relacionados como son el género, raza, condición, discapacidad u otras características que distinguen a los individuos en este ámbito, sino también por los abusos cometidos por los empleadores, quienes a menudo precarizan el trabajo y toman decisiones a su favor. Esto ha llevado a muchas personas, que a pesar de la vulneración de sus derechos se vean obligadas a adaptarse a esas condiciones, por miedo a perder su empleo (Barroso, 2023).

Entre los principios fundamentales del derecho laboral, se destacan los siguientes, el principio protectorio, establece que en caso de duda o conflicto normativo, se debe interpretar la ley en

beneficio del trabajador; principio de irrenunciabilidad de los derechos, establece que los trabajadores no pueden renunciar, disminuir sus derechos así estos se presenten de manera voluntaria; el principio de la continuidad o estabilidad de la relación laboral, el cual sostiene que la relación entre el empleador y trabajador debe entenderse como un vínculo duradero y estable, salvo que existan causas legales que justifiquen su terminación; y finalmente el principio de igualdad, establece que todos los trabajadores deben recibir un trato equitativo, sin discriminación alguna, independientemente de su sexo, raza, edad, religión, orientación sexual, discapacidad nacionalidad u otras características personales o sociales.

Es importante mencionar que los principios mencionados tienen como fin promover un trato justo, el acceso equitativo a oportunidades y una remuneración adecuada por el desempeño que realiza un trabajador en su labor. Dentro del presente trabajo investigativo desarrollaremos cada principio, lo que proporciona una explicación más clara y comprensible de esta disciplina.

1.3.1. Principio protectorio

Este principio es considerado por proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana equilibrando las diferencias preexistentes entre el trabajador y el empleador, evitando que aquellos que se encuentren bajo dependencia jurídica de otro sean víctimas de abusos que ofendan a su dignidad, en virtud del desequilibrio jurídico y económico que existen entre ambas partes. El principio protectorio se manifiesta en tres reglas:

1. Regla in dubio pro operario

Esta regla especialmente va dirigida al juez para el caso de que pueda existir una duda razonable en la interpretación de una norma o en la apreciación de las pruebas.

En caso de que pueda existir estas dudas el juez debe orientar la duda a favor del trabajador.

2. Regla de la norma más favorable

Es importante mencionar que la regla de la norma más favorable es diferente a la del caso anterior debido a que es una regla de aplicación, mientras que la in dubio pro operario es una regla de interpretación. En este sentido aquí se presentarán dos o más normas, en el cual el juez debe inclinarse a la norma que favorezca al trabajador, aunque sea esta de jerarquía menor.

3. Regla de la condición más beneficiosa

Nuestro punto de partida comienza cuando existe el reconocimiento de un contrato de

trabajo individual, resulta indiscutible que el contrato pueda ser modificado en perjuicio del trabajador, disponiendo que las cláusulas en ningún caso se modifiquen en perjuicio del mismo siendo que si la situación anterior es más beneficiosa para el trabajador se la debe respetar.

1.3.2. Principio de irrenunciabilidad de los derechos

La irrenunciabilidad es el principio que limita la autonomía de la voluntad en el ámbito laboral, con carácter de orden público, con el objetivo de evitar que un trabajador renuncie a sus derechos, especialmente a aquellos derivados de la protección mínima establecida por la ley, en favor de su empleador o futuro empleador.

La Constitución de la República del Ecuador (en adelante Constitución), en su artículo 326 numeral 2 menciona lo siguiente: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (p. 101). Debemos entender que la norma se busca garantizar que los derechos laborales fundamentales no puedan ser objeto de renuncia o disminución, incluso si el trabajador lo desea, para proteger su bienestar y seguridad jurídica.

La irrenunciabilidad de derechos es propia del Derecho del Trabajo en cuanto manifiesta el Código de Trabajo en su artículo 4 “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario” (p. 3). Se establece claramente que los derechos de los trabajadores no pueden ser vulnerados, mismo que salvaguarda el equilibrio en las relaciones laborales protegiendo los intereses de los trabajadores frente a posibles abusos.

1.3.3. Principio de la continuidad de la relación laboral

Este principio busca asegurar la permanencia de la fuente de empleo, debido a que el contrato de trabajo está destinado a ser duradero, lo que proporciona al trabajador seguridad económica y estabilidad psicológica, ya que al contar con un empleo fijo garantiza ingresos para su subsistencia y lo protege de la frustración causada por el desempleo. Se vincula con la idea de estabilidad laboral, es decir, la expectativa de mantener su empleo mientras cumpla con sus actividades contractuales (Julio Armando Grisolia, 2016).

En caso de incertidumbre sobre si continuar o no el contrato de trabajo, o respecto a su duración se debe interpretar a favor de la existencia de un contrato por tiempo indefinido. El contrato de trabajo es de naturaleza sucesiva, es decir, se lleva a cabo a través de prestaciones continuas a

lo largo del tiempo, lo que implica la ejecución constante.

El principio de continuidad expresa el propósito “atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos” (Martín Carillo, como se citó en José Barroso, 2023, p. 7). Este principio, por lo tanto, se enfoca en proporcionar seguridad a las partes dentro del contrato de trabajo, asegurando que se ajuste de acuerdo a sus necesidades. Su objetivo es lograr que la relación laboral se alcance de manera conjunta.

1.3.4. Principio de igualdad de trato

Debemos saber que los seres humanos tenemos diferencias unos de otros ya sean estas de forma o de fondo, pero esta diferencia no necesariamente significa que debe existir un desequilibrio. Para Thomas Hobbes, en su *Leviatán* nos da a entender que el problema de los seres humanos radica en que, por lo general, tienen una igualdad tanto en fuerza como en inteligencia, lo que da lugar a una tendencia hacia la violencia o a la confrontación de su estado natural (Thomas Hobbes, como se citó en Andrea Zuleta, 2019, p. 2).

La igualdad, en su sentido más amplio puede parecer una meta inalcanzable, pero debe ser el principal impulso para que el Estado siga implementando medidas que promuevan el progreso hacia una igualdad real. Esto es especialmente importante en el disfrute de los derechos, particularmente para aquellos grupos que se encuentran en desventaja al fomentar la igualdad de oportunidades y trato este principio asegura que todos los trabajadores sean tratados con dignidad y respeto, eliminando barreras en el ámbito laboral, siendo fundamental para la protección y promoción de los derechos laborales en el país.

1.4. IGUALDAD DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR

Según Carbonell (2001), uno de los primeros pasos que debe dar la sociedad es el reconocimiento de los derechos humanos, pues sin ellos la vida perdería su sentido y valores fundamentales como la igualdad, la libertad y la justicia quedarían reducidos a promesas vacías e inalcanzables. Solo una cultura que priorice estos derechos será posible transformar una realidad que nos hiere profundamente.

En la Constitución (2008), en su preámbulo, establece los principios fundamentales incluyen el

reconocimiento de la herencia en diversas luchas sociales contra toda forma de dominación y colonización. Esta lucha ha sido constante en la historia ecuatoriana, aunque el objetivo ha cambiado con el tiempo, la lucha por la reivindicación sigue siendo la misma.

En este contexto, es importante profundizar en el principio de igualdad, que es esencial para las relaciones entre personas en un Estado de derecho constitucional. Por eso, el artículo 11 de la Constitución (2008) garantiza el ejercicio pleno de los derechos constitucionales sin restricciones, declarando la igualdad de todas las personas y otorgándoles derechos, deberes y oportunidades sin distinciones. Por lo cual la ley interpondrá sanciones a cualquier tipo de discriminación, estableciendo también una obligación para el Estado de implementar medidas de acción afirmativa con el objetivo de promover una igualdad sustantiva para aquellos que se encuentren en condiciones de desigualdad.

La Constitución se enfoca en promover la igualdad como un principio fundamental, entendida no solo como una mera declaración normativa, sino como un compromiso efectivo. Para lograrlo, es esencial seguir desafiando y transformando los modelos y estructuras tradicionales que han perpetuado la desigualdad, especialmente en el ámbito laboral, donde se encuentra la lucha contra aquella discriminación y condiciones de trabajo.

Por lo tanto, se puede deducir que en relación con el último inciso del artículo 11, numeral 2 de la Constitución (2008), establece como obligación del Estado la implementación de medidas de acción afirmativa para promover la igualdad real, entendiendo que estas medidas deben beneficiar a aquellos titulares de derechos que se encuentren en situaciones de desigualdad. Este enfoque reconoce que aunque todos somos diferentes, tenemos el derecho de acceder a las mismas oportunidades, considerando las particularidades de cada individuo.

Para comprender más sobre la igualdad nos remitiremos a la Constitución (2008) y como este tipo de igualdad influye en el ámbito de los derechos de los trabajadores, el artículo 66 numeral 4 menciona el 'Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación'. Respecto a los estos dos tipos de igualdades se manifiesta lo siguiente:

En primer lugar, existe un principio de igualdad formal, que establece que ningún factor de discriminación prohibido puede justificar una diferenciación legítima. Esto implica la ausencia

de barreras legales que impidan el acceso o la permanencia en el mercado laboral debido a motivos discriminatorios. Este enfoque es puramente negativo, debido a que se limita a lograr la igualdad prohibiendo las discriminaciones formales, sin abordar las desigualdades que persisten como resultado de discriminaciones que ya han sido superadas en términos formales.

En segundo lugar, el principio de igualdad material va más allá al permitir la distribución desigual de ciertos recursos para superar y eliminar los efectos de discriminación social hacia determinados grupos. Este enfoque pone especial énfasis según Her (2018) en:

Alcanzar la igualdad de oportunidades en el resultado final, no solo en el punto de partida. Siendo de esta manera que la igualdad material es la realización de la igualdad formal en remediar aquellos efectos discriminatorios producidos en el pasado. (párr. 15)

Así, podemos concluir que la igualdad, consagrada como un principio fundamental en la Constitución, no se limita a un derecho formal, sino que implica un compromiso concreto para eliminar las barreras que perpetúan la discriminación, especialmente en el ámbito laboral. La Constitución establece que el Estado tiene la obligación de adoptar medidas de acción afirmativa para promover una igualdad sustantiva, reconociendo las diferencias individuales y brindando oportunidades reales a aquellos en situación de desigualdad. La distinción entre igualdad formal y material subraya la necesidad de ir más allá de la prohibición de la discriminación, permitiendo la implementación de acciones que corrijan los efectos de las discriminaciones históricas.

1.5. BASES NORMATIVAS

1.5.1. Constitución de la Republica del Ecuador

Las vacaciones son un derecho fundamental, establecido en la legislación laboral de la mayoría de los países, con el fin de garantizar su recuperación física y mental de los trabajadores. La normativa sobre vacaciones varía entre países, pero generalmente está diseñada para proteger este derecho fundamental.

En Ecuador, todos los derechos laborales son de suma importancia, dado que están estrechamente relacionados con el respeto a la dignidad humana y la salud tanto física como

mental de los trabajadores. Por esta razón, el derecho a disfrutar de vacaciones anuales remuneradas, concedido a los trabajadores que cumplan con los requisitos legales, es inalienable. Cualquier disposición que contradiga este derecho será considerada inválida.

La Constitución de la República del Ecuador publicada en el Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008, con la última modificación del 01 de agosto de 2018, en la sección octava: trabajo y seguridad social, el artículo 33 estipula:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Const, 2008, Art. 3, p. 17).

La Constitución establece en el artículo mencionado que el derecho al trabajo es un pilar fundamental para el bienestar de la sociedad, ya que no solo garantiza la estabilidad económica de la persona, sino que también les ofrece un medio para desarrollarse de manera integral. Al mismo tiempo, es crucial cumpla su rol de garantizar condiciones laborales dignas, justas y saludables para todos los trabajadores, lo que va más allá de la remuneración económica. El respeto a la dignidad y la libertad de elección en el trabajo son esenciales para el personal, evitando la explotación y promoviendo un ambiente de trabajo que fomente el crecimiento y el bienestar general.

Así mismo, la Constitución de la República del Ecuador publicada en el Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008, con la última modificación del 01 de agosto de 2018, en la sección tercera: servidoras y servidores públicos, el artículo 229 inciso segundo y tercero estipula:

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. (Const, 2008, Art. 229, p. 79).

La Constitución en el artículo mencionado, hace referencia a la irrenunciabilidad de los derechos de los servidores públicos con el fin de garantizar su dignidad y su protección dentro del sector público. Además, el hecho de que los obreros del sector público estén sujetos al Código de trabajo refuerza la idea de que los derechos laborales son universales mismo que no deben ser limitados por el hecho de trabajar en el ámbito público.

En el Código de Trabajo (2005) regula aspectos específicos relacionados con las vacaciones; como su duración, el cálculo, los períodos para tomarlas, la acumulación de vacaciones y la compensación por vacaciones no disfrutadas. En Ecuador se establece claramente que el derecho de los trabajadores es irrenunciable, “los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (Const, 2008, Art. 326, num. 2), en este caso el derecho a las vacaciones por ser inherente propio del trabajador, no puede ser irrenunciable y preferiblemente no compensable con dinero, ya que está destinado a preservar el bienestar físico y mental garantizando el pleno disfrute del tiempo libre.

Para finalizar, los derechos que tienen los trabajadores tanto en el ámbito público y privado, se presentan como un derecho fundamental e irrenunciable establecido para salvaguardar las condiciones laborales. Este derecho está protegido en la Constitución, lo que refuerza y garantiza a los trabajadores condiciones laborales dignas y saludables, y estipulando que las vacaciones no pueden ser compensadas económicamente, sino que deben ser disfrutadas efectivamente para promover la recuperación y el equilibrio personal.

1.5.2. Ley Orgánica de Servicio Público

De acuerdo con el artículo 29 de la LOSEP, los servidores públicos tienen derecho a 30 días de vacaciones al año, los cuales pueden tomarse después de haber trabajado durante once meses. Por ejemplo, si una persona comienza a laborar en enero, podrá tomar sus vacaciones en diciembre.

A continuación, se detallan los artículos que regulan las vacaciones de los servidores públicos:

Vacaciones y permisos. - Toda servidora o servidor público tendrá derecho a disfrutar de treinta días de vacaciones anuales pagadas después de once meses de servicio continuo. Este derecho no podrá ser compensado en dinero, salvo en el caso de cesación de funciones en que se liquidarán las vacaciones no gozadas de acuerdo al valor

percibido o que debió percibir por su última vacación. Las vacaciones podrán ser acumuladas hasta por sesenta días. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010)

El derecho a las vacaciones no puede ser compensado económicamente, salvo en casos excepcionales como la cesación de funciones, en cuyo caso se liquidarán las vacaciones no disfrutadas de acuerdo con el valor correspondiente a la última vacación. Además, las vacaciones pueden ser acumuladas hasta un máximo de 60 días.

Este marco legal asegura que los servidores públicos mantengan un equilibrio entre su vida laboral y personal, y permite que puedan tomarse un tiempo significativo para el descanso, lo cual es fundamental para su bienestar físico y mental.

1.5.3. Código de Trabajo

Es importante mencionar que en el Código de Trabajo publicado en el Registro oficial No. 167 de 16 de diciembre de 2005, con la última modificación del 22 de junio de 2020, en el capítulo IV de las obligaciones del empleador y del trabajador, del parágrafo 3ero de las vacaciones, el artículo 69 manifiesta lo siguiente:

Vacaciones anuales. - Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes (p. 32).

Las vacaciones deben ser tomadas dentro del año siguiente al período trabajado, aunque existen disposiciones que permiten la acumulación de días no utilizados hasta un máximo de tres años. Además, si un trabajador no puede disfrutar de sus vacaciones por razones específicas, la ley establece que estas pueden ser compensadas económicamente al finalizar la relación laboral.

No obstante, existen disposiciones específicas en el Código de Trabajo publicado en el Registro oficial No. 167 de 16 de diciembre de 2005, con la última modificación del 22 de junio de 2020, en el capítulo IV de las obligaciones del empleador y del trabajador, del parágrafo 3ero de las vacaciones, el artículo 74 manifiesta lo siguiente:

Cuando se trate de labores técnicas o de confianza para las que sea difícil reemplazar al trabajador por corto tiempo, el empleador podrá negar la vacación en un año, para acumularla necesariamente a la del año siguiente.

En este caso, si el trabajador no llegare a gozar de las vacaciones por salir del servicio, tendrá derecho a las remuneraciones correspondientes a las no gozadas, con el ciento por ciento de recargo. (p. 33).

En el sector privado, la legislación también permite que los empleadores y empleados acuerden fechas específicas para el disfrute de las vacaciones, de acuerdo con las necesidades operativas y las preferencias de los trabajadores, siempre respetando el derecho a un período continuo de descanso.

1.6. JURISPRUDENCIA

En el presente análisis, se examina la Sentencia No. 36-19-IN emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, la cual aborda la vulneración de los derechos de igualdad y no discriminación entre los trabajadores del sector público y privado, específicamente en lo relativo al periodo de lactancia. La sentencia declara la inconstitucionalidad de ciertas disposiciones del Código de Trabajo, al considerar que existen diferencias arbitrarias que afectan de manera desigual a los trabajadores de ambos sectores. Este análisis se enmarca dentro de trabajo de titulación, que se enfoca en la regulación de las vacaciones en el ámbito público y privado. El presente trabajo aborda la vulneración de derechos laborales que es también objeto de la sentencia mencionada, pues la Corte establece un principio de igualdad que podría extenderse a otros derechos laborales, como es el caso de las vacaciones.

1.6.1. Sentencia No 36-19-IN

La Corte Constitucional del Ecuador examina la conformidad constitucional del tercer inciso del artículo 155 del Código de Trabajo, publicado en el Registro Oficial No. 167 de fecha 16 de diciembre de 2005. Tras evaluar la acción interpuesta, la Corte decide declarar la inconstitucionalidad del término "posteriores al parto" en el artículo cuestionado, ya que establece una diferenciación arbitraria entre las trabajadoras en periodo de lactancia amparadas por el Código de Trabajo y las servidoras públicas protegidas por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).

Los accionantes Alejandra Elizabeth Bailón Zúñiga y Wilson Alfredo Cacpata Calle, manifiestan que la norma impugnada vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación prescritos en los artículos 11 numeral 2; y 66 numeral 4, de la Constitución de la República, mismos que declaran:

Art. 11, numeral 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación (Const. 2008, p.11).

Art. 66 numeral 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

Es importante mencionar, que si bien la norma impugnada establece que el período de lactancia en el sector privado es de 12 meses y se lo debe contar desde la fecha en la que el niño nació y que en el sector público el período de lactancia también es de 12 meses, pero se lo contabiliza desde la fecha en la que culminó la licencia por maternidad de la trabajadora, es decir, cuando el niño tiene 3 meses de edad. Misma que presenta un trato diferenciado para contabilizar el tiempo de doce meses para hacer uso del período de lactancia de las trabajadoras del sector público y privado, vulnerando de manera directa el principio de igualdad y no discriminación que se encuentran contemplados en la Constitución de la República.

Para efectos de garantizar el derecho a la igualdad formal, material y no discriminación prevista en el Art. 66 número 4 de la Constitución, así como el principio que lo rige contemplado en el Art. 11 número 2 ibídem, ha de considerarse la norma más favorable para establecer la uniformidad del período de lactancia a favor tanto de las madres sujetas al Código de Trabajo como de aquellas amparadas por las normas que rigen el régimen del sector público, en aras de evitar una eventual regresión de derechos.

La Corte determinó que el texto del inciso tercero del artículo 155 del Código de Trabajo, concretamente, en la frase posteriores al parto, es contrario al derecho a la igualdad y no discriminación de las mujeres bajo el régimen del Código de Trabajo, declarando la inconstitucionalidad sustantiva del inciso tercero del artículo 155 del Código de Trabajo.

Este tipo de distinciones arbitrarias entre los sectores público y privado también puede observarse en el derecho a las vacaciones, donde existen diferencias en la cantidad de días que perciben los trabajadores del sector privado. El objetivo es garantizar la igualdad y no discriminación entre los trabajadores del sector público y privado, el principio que se deriva en la Sentencia No. 36-19-IN puede ser aplicado también en el contexto de las vacaciones, buscando que las vacaciones para el sector privado sean otorgadas de manera igualitaria sin ningún tipo de discriminación.

Si bien la sentencia de la Corte Constitucional del Ecuador, manifiesta sobre la inconstitucionalidad del término posteriores al parto en el artículo 155 del Código de Trabajo, establece un principio clave que puede aplicarse a la regulación de las vacaciones en el sector público y privado. Así, la Corte subraya la necesidad de aplicar la norma más favorable a los derechos de los trabajadores, lo cual es una base sólida para que el derecho de las vacaciones tenga uniformidad en la regulación, mismo que no solo contribuirá a la igualdad, sino que también evitara discriminaciones, promoviendo una armonización de los derechos laborales.

CAPITULO II

En el Capítulo II se desarrolla a lo correspondiente al objetivo específico número dos, sobre el derecho a las vacaciones en el ámbito público y privado de legislación ecuatoriana, para ello, se identifica a través de aportes de la revisión documental.

2.1. CONCEPTO DE VACACIONES

Las vacaciones laborales son un derecho fundamental que tiene todo trabajador dependiente que ha prestado sus servicios durante un año, por lo cual disfruta de un tiempo de descanso que debe ser remunerado y pagado por el empleador. El goce de las vacaciones es aplicable para el trabajador recién ingresado y también para aquel que ya cuenta con más de un año de antigüedad en la empresa. El objetivo principal de las vacaciones laborales es permitir que los trabajadores descansen y se recuperen del desgaste físico y mental que conllevan en su labor diaria. Además, las vacaciones también promueven a la armonía entre el trabajo y la vida personal, lo que contribuye a mejorar el bienestar general de los trabajadores.

Es importante mencionar que, en el concepto de vacaciones se utiliza la expresión día hábiles para aquellos días en que el trabajador presta normalmente sus servicios dentro de la empresa o institución, Monesterolo (2020) menciona que “el periodo de vacaciones anuales incluye los días hábiles, los de descanso obligatorio y los festivos” (p. 127).

Grisolia, manifiesta que las vacaciones son un derecho esencial y fundamental de aquellas personas que laboran con relación de dependencia y el Estado es el que se encarga de hacer efectivo este derecho dentro del principio de la igualdad, evitando la discriminación en las personas que hacen efectivo este beneficio. El autor nombrado hace referencia a la importancia de los trabajadores efectivizar las vacaciones, manifestando que el derecho a la igualdad no se puede negar, siendo así un deber del Estado el crear medidas de cumplimiento de este derecho sin distinción alguna (Julio Grisolia, como se citó en Caicho Valeria , 2021, p. 36).

Las vacaciones remuneradas anuales del trabajador se fundamentan en idénticos principio de garantía a la salud y de respeto al ejercicio individual del desarrollo intelectual y moral del trabajador que inspira la limitación diaria y semanal del trabajo. Dentro del derecho a las vacaciones para los trabajadores, es importante destacar que se protegen los intereses sociales

con el régimen de descanso anual, que constituye el fundamento de la naturaleza dual de este beneficio para el trabajador, produciendo efectos concretos regulados por la ley.

Para el tecnicismo laboral las vacaciones, anuales pagadas pueden ser definidas como al derecho de descanso ininterrumpido- variable desde unos días hasta más de un mes, que el trabajador tiene con goce de su remuneración, al cumplir determinado lapso de prestación de servicios. El tiempo que dure tal cesación de trabajo, cuando es voluntaria y no forzada de vacación; y si durante este tiempo se abona salario, se configuran las vacaciones retribuidas, que, al concederse ajustadas a cada lapso anual, integran el pleno conocimiento de vacaciones anuales pagadas.

Es importante mencionar que, para los autores de esta investigación, consideran que las vacaciones es el derecho que tiene todo trabajador de descansar y recuperarse de un desgaste físico como mental. Mismo que permite al trabajador recargar energías y revitalizar el cuerpo y la mente. Las vacaciones son pagaderas por lo que resultan atractivas y beneficiosas al trabajador, para que las mismas correspondan verdaderamente un beneficio y no un perjuicio para quien las recibe.

2.2. CARACTERISTICAS DEL DERECHO A LAS VACACIONES

2.2.1. Disfrutar de un tiempo de vacaciones después de un periodo de trabajo.

La Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (STJCE) 06 de abril de 2006 aborda la cuestión del derecho de los trabajadores a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas, destacando la importancia y relevancia de este derecho considerándola como obligatoria y generalizada. Este derecho debe entenderse como una herramienta importante para la salud física y mental de los trabajadores, permitiéndoles desconectarse del entorno laboral para mejorar su calidad de vida. Por tanto, las vacaciones no solo son un beneficio concedido a los trabajadores, más bien es una obligación que protege los intereses de los mismos.

Desde esta perspectiva, debe analizarse el contenido de la Sentencia del tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (STJCE) 06 de abril de 2006, en la que establece lo siguiente:

La Directiva establece, además, la regla de que el trabajador debe normalmente poder disfrutar de un descanso efectivo, en aras de una protección eficaz de su seguridad y de su salud, ya que sólo en caso de que concluya la relación laboral, su artículo 7.º,

apartado 2, permite que el derecho a las vacaciones anuales retribuidas sea sustituido por una compensación económica.

La Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas continúa afirmando que es cierto que los beneficios de las vacaciones para la seguridad y salud del trabajador se alcanzan plenamente cuando se toman dentro del año correspondiente, es decir, durante el año en curso. No obstante, este periodo de descanso sigue siendo relevante incluso si se disfruta en un año posterior. La relación entre el derecho a las vacaciones anuales y la protección de la seguridad laboral parte de la premisa de que este derecho surge después de haber prestado servicios por un periodo ininterrumpido de un año.

2.2.2. Fijación de los días de vacaciones

Las vacaciones laborales son un derecho fundamental de los trabajadores, reconocidos tanto a nivel nacional como internacional. En muchos países, las normativas laborales buscan no solo regular el periodo de descanso, sino también los procedimientos relacionados con su fijación y disfrute, para garantizar la seguridad jurídica de los trabajadores. En este contexto, el artículo 73 del Código de trabajo (2005) de la legislación ecuatoriana menciona lo siguiente:

Fijación del período vacacional. - En el contrato se hará constar el período en que el trabajador comenzará a gozar de vacaciones. No habiendo contrato escrito o tal señalamiento, el empleador hará conocer al trabajador, con tres meses de anticipación, el período en que le concederá la vacación (Código de Trabajo, 2005, art.73, p. 33).

Si bien la obligación de informar con tres meses de antelación es una medida que busca proteger los derechos del trabajador, podría considerarse insuficiente en ciertos casos, especialmente cuando se trata de trabajadores que tras al renunciar antes de cumplir el año de servicio no hay esta respectiva antelación. Pero si bien el artículo subraya la necesidad de proteger el derecho de los trabajadores a gozar su periodo de vacacional, un beneficio que es fundamental para su bienestar físico y emocional.

2.2.3. Derecho de acumular las vacaciones

Las vacaciones acumuladas son aquellas que un trabajador no hace uso, a pesar de tener derecho a ellas, decide posponer para disfrutarlas en un momento posterior. De esta manera, el empleador tiene la opción de juntar varios periodos de vacaciones con el fin de aprovechar un

tiempo de descanso más largo en el futuro. Es importante mencionar que las vacaciones corresponderán a 15 días hábiles según el Código de Trabajo por cada año de servicio, lo cual puede parecer un periodo corto para algunos. Por esta razón, muchos trabajadores optan por acumular dos periodos de vacaciones permitiéndoles disfrutar de 30 días, en una fecha que les resulte más conveniente.

El Código de Trabajo (2005) permite a los trabajadores acumular sus vacaciones, según lo establecido en el artículo 75 mismo que establece que "El trabajador podrá no hacer uso de las vacaciones hasta por tres años consecutivos, a fin de acumularlas en el cuarto año" (p. 33). Acumular vacaciones por varios años puede resultar un periodo de descanso más largo, lo cual puede ser beneficioso si el trabajador necesita un tiempo significativo para desconectar o realizar proyectos personales importantes.

Si bien la ley permite la acumulación de las vacaciones, el Código de Trabajo establece que las vacaciones no pueden acumularse de manera indefinida. Es decir, el trabajador debe disfrutar de sus vacaciones dentro de un periodo razonable, con el fin de evitar que se acumulen excesivamente, lo cual podrían afectar al trabajador tanto en su bienestar como el desempeño laboral. Es esencial que los trabajadores comprendan y respeten las normativas que pueden regir bajo los distintos sectores en cuanto a las vacaciones, debido a que su fin es garantizar que el trabajador goce del derecho a las vacaciones.

Es importante mencionar que el empleador en casos excepcionales puede postergar el período de vacaciones de un trabajador en ciertas circunstancias, el Código del Trabajo (2005) en su artículo 74 inciso primero, nos señala que "Cuando se trate de labores técnicas o de confianza para las que sea difícil reemplazar al trabajador por corto tiempo, el empleador podrá negar la vacación en un año, para acumularla necesariamente a la del año siguiente" (p. 33). Esto sería aplicable si la ausencia del trabajador causara dificultades operativas, como roles especializados o de confianza que requieren su presencia constante.

3.1. REGULACION DE LAS VACACIONES

3.1.1. Regulación de las vacaciones sector público

Para comenzar, debemos partir que según Khury (2003), el régimen laboral es "las organizaciones gubernamentales y organizaciones de derecho público" (p. 2). El sector público

puede ser descrito como un conjunto de entidades, autoridades, organismos, empresas y corporaciones que forman parte de la administración pública central, las cuales se financian con los fondos del Estado y están bajo la gestión de autoridades gubernamentales. A diferencia de este, el sector privado está compuesto por empresas y corporaciones creadas y administradas por iniciativa privada, cuyo financiamiento proviene de recursos económicos privados.

La normativa que regula actualmente el sector público es la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP, en el cual los trabajadores del sector público “constituye aquella persona que labora en el Estado, en cualquier órgano central o entidades descentralizadas” (Granja, 2006), mismos que ayudan al fortalecimiento del aparato estatal desde un ámbito generalmente de la administración. Partiendo de las actividades que realizan los trabajadores del sector público, y adentrándose al derecho de las vacaciones, el artículo 29 de la LOSEP (2010) establece lo siguiente:

Vacaciones y permisos. - Toda servidora o servidor público tendrá derecho a disfrutar de treinta días de vacaciones anuales pagadas después de once meses de servicio continuo. Este derecho no podrá ser compensado en dinero, salvo en el caso de cesación de funciones en que se liquidarán las vacaciones no gozadas de acuerdo al valor percibido o que debió percibir por su última vacación. Las vacaciones podrán ser acumuladas hasta por sesenta días (p. 27).

Las vacaciones de los trabajadores del sector público son un derecho fundamental que la ley les otorga, en el cual pueden realizar actividades distintas a las de su trabajo diario. Tiene como propósito aliviar el estrés generado por las responsabilidades frente a las instituciones públicas para las cuales prestan sus servicios a la sociedad. El derecho de tomar vacaciones no puede ser denegado por la institución de manera injustificada. Estas vacaciones que son de 30 días, pueden acumularse hasta 60 días, y se otorgan una vez que el servidor haya cumplido once meses de servicio continuo de trabajo. La autorización para el disfrute de las vacaciones corresponde al jefe inmediato o a la unidad de talento humano de la institución donde el servidor público presta sus servicios.

3.1.2. Regulación de las vacaciones sector privado

De acuerdo a la normativa que regula el sector privado en el artículo 69 del Código de Trabajo (2005), del derecho a las vacaciones, garantiza el derecho y la compensación adecuada, con

beneficios progresivos según la antigüedad y consideraciones especiales para los trabajadores menores de edad. Este artículo está enfocado y diseñado para promover un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y la viabilidad económica de las empresas, buscando siempre la protección y bienestar de los trabajadores. A continuación, se realizará un análisis más profundo acerca del artículo 69 del Código de Trabajo en el cual corresponde lo siguiente:

Vacaciones anuales. - Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones.

Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales.

Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio (p. 32).

El primer párrafo del artículo establece que todo trabajador tiene derecho a 15 días de descanso ininterrumpido cada año, los cuales deben incluir los días no laborables siendo estos sábados y domingos. Garantizando que el tomar las vacaciones no sea vea afectado por el candelario de la empresa y que el trabajador tenga la oportunidad de disfrutar de un tiempo de descanso completo y sin interrupciones. También otorga un beneficio adicional a los trabajadores que hayan prestado sus servicios durante mas de cinco años en la misma empresa o con el mismo empleado, teniendo un día extra de vacaciones mismo que no debe superar los 15 días. En este caso el Código (2005) menciona que la decisión de otorgar días adicionales por antigüedad o realizar el pago en efectivo será tomada por el emplador (p. 32).

Dentro del segundo párrafo establece que el trabajador debe recibir una remuneración por adelantado antes de comenzar su período de vacaciones. Esta disposición es clave para asegurar que el trabajador no enfrente dificultades económicas mientras disfruta de las mismas. También elimina cualquier posible abuso por parte de los empleadores que pudiesen demorar el pago hasta que el trabajador regrese a su puesto de trabajo.

El tercer párrafo establece un beneficio adicional para los trabajadores menores de dieciseis años, es decir, que tienen derecho a 20 días de vacaciones anuales en comparación de los trabajadores adultos tendrían un beneficio adicional de 5 días más. Aquellos que tienen entre dieciseis y dieciocho años tienen derecho a 18 días de vacaciones anuales, lo que representa 3 días adicionales en comparación con los adultos. Esto responde a la necesidad de proteger la salud y el bienestar de los jóvenes trabajadores, quienes a menudo por su edad tienen mayores exigencias físicas y emocionales, y necesitan más tiempo para poder disfrutar de su periodo de vacaciones.

Y finalmente, en el último párrafo nos da a entender que el número de días adicionales por antigüedad no puede exceder los 15 días. Sin, embargo, se menciona que las partes pueden llegar a un acuerdo, a través de contrato individual o colectivo, la ampliación de este beneficio. De tal manera que introduce la flexibilidad para que las empresas puedan ofrecer mejores condiciones laborales a aquellos empleados con más años de servicio, lo que puede ser un incentivo para mejorar la estabilidad laboral del personal.

Todo lo expuesto nos lleva a conocer que las vacaciones son un derecho irrenunciable para el trabajador, lo que significa que no pueden ser ignoradas, anuladas ni reducidas por el empleador. Este tiene la obligación de asegurar a sus trabajadores un tiempo determinado de desvinculación de su trabajo para mejorar su bienestar, salud y vitalidad. Solo en circunstancias que puedan ser excepcionales, el Código de trabajo (2005) en su artículo 72 determina que "Ningún contrato de trabajo podrá terminar sin que el trabajador con derecho a vacaciones las haya gozado, salvo lo dispuesto en el artículo 74. (p. 32)" cuando lo exija la necesidad de la empresa, se podrá restringir este derecho, siempre bajo la condición de compensarlo económicamente.

En el marco de la legislación laboral ecuatoriana, uno de los aspectos fundamentales que deben ser considerados es el cálculo adecuado de las vacaciones y su compensación económica en caso

de no ser disfrutadas. En este sentido, el artículo 71 del Código de Trabajo establece los lineamientos para la liquidación y pago de vacaciones a los trabajadores, siendo un tema de gran relevancia para la protección de los derechos laborales.

Según este artículo, la liquidación de las vacaciones se efectúa tomando como base una fórmula general que calcula la veinticuatroava parte de lo que el trabajador haya percibido durante un año completo de trabajo. En este cálculo, se deben incluir no solo las horas ordinarias, sino también las horas suplementarias y extraordinarias de trabajo, así como cualquier retribución accesoria que haya tenido carácter de normalidad dentro de la empresa durante el mismo período. Este enfoque integral asegura que el pago por las vacaciones refleje la realidad de las percepciones salariales del trabajador, más allá de su salario base.

De igual manera, el artículo establece que, si el trabajador se separa de la empresa antes de disfrutar sus vacaciones, tendrá derecho a recibir la parte proporcional de las vacaciones correspondientes, calculada según el tiempo de servicio trabajado. Esto refuerza el principio de que el derecho de las vacaciones es irrenunciable y debe ser compensado de manera justa, incluso cuando el trabajador no ha podido hacer uso de este derecho. Este tipo de normativa es fundamental para garantizar la y asegurar que las empresas cumplan con sus responsabilidades, proporcionando un marco que protege los derechos fundamentales de los trabajadores, como el descanso adecuado.

3.2. DERECHO COMPARADO VACACIONES SECTOR PRIVADO

Con el propósito de realizar un análisis comparativo de los derechos a las vacaciones anuales de los servidores públicos y los trabajadores, se ha optado por examinar las legislaciones de Colombia y Chile. Los marcos legales de estos dos países en cuanto a los derechos de los trabajadores, han tenido una influencia significativa en el desarrollo de las normativas laborales en otras naciones de la región. Además, tanto como Colombia y Chile han sido pioneros en la implementación de políticas laborales y descanso, lo que les ha permitido servir como modelos a seguir para otros estados que buscan fortalecer sus derechos laborales y mejorar las condiciones de trabajo.

3.2.1. Vacaciones del sector privado en Colombia

Primeramente, este análisis comparativo se enfocará a las vacaciones que tienen los trabajadores que se encuentran amparados por el Código Sustantivo Laboral Colombiano, como la última actualización el 15 de diciembre 2024, en el capítulo IV de las vacaciones anuales remuneradas, en su artículo 186 numeral establece que “Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.” Si bien es cierto la normativa reconoce que el trabajador tiene derecho a gozar de un periodo de vacaciones siempre y cuando haya cumplido con un año de servicio, mismo que garantiza que el trabajador pueda tener una recuperación física y mentalmente para mejorar su bienestar y poder dedicar tiempo a sus actividades personales y familiares.

Pero también dentro del artículo 187 del mismo cuerpo legal, época de vacaciones, se puede manifestar que se garantiza los derechos del trabajador a tomar sus vacaciones en un plazo razonable. La obligación del empleador es fijar la fecha en el que el trabajador tomará sus vacaciones, pero esto debe hacerse dentro del año siguiente al período de trabajo. Las vacaciones pueden ser otorgadas de manera automática o a solicitud del trabajador, siempre asegurándose de que no se afecte el funcionamiento del servicio ni la efectividad del descanso del trabajador. Dentro del período de vacaciones el empleador tiene que comunicar al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en la que se le concederán las vacaciones, para que el trabajador pueda organizar su tiempo y compromisos (Código Sustantivo del Trabajo, 2024).

El patrono es quien elige los días de vacaciones y tiene la autoridad para determinar la fecha en las que sus trabajadores comenzarán a disfrutar de sus vacaciones. Según el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo de la legislación colombiana última actualización (2024), época de vacaciones, manifiesta lo siguiente:

1. La época de vacaciones debe ser señalada por el {empleador} a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.
2. El {empleador} tiene que dar a conocer con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá la vacaciones.
3. Todo {empleador} debe llevar un registro especial de vacaciones en que el anotará

la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas (Código Sustantivo del Trabajo, 2024).

Si bien es cierto dentro de la normativa busca equilibrar los derechos de los trabajadores con las necesidades operativas del empleador, mismo que establece en el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo, que aunque el empleador tiene la potestad de decidir cuando se tomaran las vacaciones, debe hacerlo de forma justa, garantizando un equilibrio en las vacaciones de los trabajadores como la continuidad de servicios de la empresa.

Aunque el empleador tiene la autoridad para elegir las fechas de las vacaciones, debe dar a conocer esta decisión con al menos 15 días de anticipación. Esto le da tiempo al trabajador para organizarse y planificar sus actividades personales. Además, el hecho de que las vacaciones deben ser concedidas ofiosamente o a petición del trabajador resalta la flexibilidad que existe en el proceso, favoreciendo la negociación entre ambas partes, lo que contribuyen a que dentro del ambiente laboral sea más armonioso.

Otro aspecto importante es la obligación del empleador de llevar un registro detallado de las vacaciones, lo cual asegura la transparencia y el cumplimiento de las leyes laborales. Este registro no solo protege al trabajador, sino que también permite al empleador tener un control claro sobre las vacaciones otorgadas y las remuneraciones correspondientes, lo cual es importante para evitar algún mal entendido. Por lo tanto este marco normativo busca asegurar que el descanso anual no solo sea un derecho de los trabajadores, sino una parte integral de un ambiente de trabajo saludable y productivo.

3.2.2. Vacaciones del sector privado en Chile

También en la legislación chilena, en su Código de Trabajo en el capítulo VII del feriado anual y de los permisos, en su artículo 67 hace referencia que “los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento (p. 59).” Las vacaciones anuales son un derecho irrenunciable que más allá de ser un tiempo de descanso, se conciben como una herramienta para mantener la calidad de vida del trabajador, promoviendo un entorno laboral saludable.

Es importante mencionar que dentro de la legislación chilena reconoce el derecho a las vacaciones otorgándoles quince días, en el cual, si bien las vacaciones son un período de descanso anual Vásquez (2017) menciona que “los estudios técnicos han encontrado que es necesario que el trabajador cuente con un período anual para que, cesando de sus obligaciones diarias, salga de la rutina del trabajo, destine un tiempo para compartir en familia (p. 271).” El fin de que los trabajadores gocen de sus vacaciones, es para que el trabajador pueda liberar tensiones y preocupaciones de tal manera que le ayude a mejorar su estado anímico.

Una vez que se ha analizado estas dos legislaciones en cuanto a las vacaciones de los derechos de los trabajadores del sector privado se puede determinar, que existen similitudes en cuanto a la fijación de los días. Cabe señalar que Colombia y Chile coinciden que son 15 días de vacaciones remuneradas, lo cuales tienen derecho a disfrutar aquellos que han cumplido con un año de servicio y se estipula que las vacaciones serán en días hábiles. En la legislación ecuatoriana se encuentra que son 15 días de vacaciones en total mismos que incluyen los días no laborables, como los sábados y domingos. Al incluir los días no laborables, las vacaciones para los trabajadores ecuatorianos resultan ser menores en comparación con los otros países.

Esta diferencia puede generar una desventaja para los trabajadores de Ecuador, ya que los 15 días calendario incluyen los fines de semana y los días festivos, lo que reduce el tiempo real de descanso y disfrute. Por ejemplo, si un trabajador decide tomar sus días de vacaciones y dentro de este periodo cae dos fines de semanas, esos días cuentan dentro de los 15 días, lo que implica que solo tendría alrededor de 11 días hábiles reales de vacaciones. Ajustar los días de vacaciones a 15 días hábiles en la legislación ecuatoriana podría tener un impacto positivo tanto en el bienestar de los trabajadores como en su desempeño en el trabajo.

3.3. DERECHO COMPARADO VACACIONES SECTOR PÚBLICO

3.3.1. Vacaciones del sector público en Colombia

En relación con los servidores públicos, la legislación de Colombia emplea términos empleados públicos y trabajadores oficiales para designar a estos trabajadores. Según el Decreto Ley 1045 de 1987 regula aspectos laborales estableciendo las condiciones y derechos relacionados con su contratación, salario, régimen de vacaciones, jornada laboral y otros aspectos laborales.

Respecto al derecho de vacaciones el artículo 8 del Decreto Ley 1045 de 1978 establece lo siguiente:

De las vacaciones. Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios, salvo lo que se disponga en normas o estipulaciones especiales.

En los organismos cuya jornada semanal se desarrolle entre lunes y viernes, el sábado no se computará como día hábil para efecto de vacaciones (Decreto Ley 1045, 1978).

Este artículo 8 de Decreto Ley 1045 de 1978, nos da a conocer que los empleados públicos y los trabajadores oficiales tienen derecho a disfrutar de 15 días hábiles de vacaciones por cada año de servicio, con la salvedad de que este derecho puede verse modificado por disposiciones específicas contenidas en normativas o acuerdos especiales. Este derecho se configura como una herramienta esencial para el bienestar laboral, garantizan el descanso y la recarga de energías de los servidores públicos después de un periodo de trabajo continuo.

Sin embargo, el artículo también introduce un detalle relevante en cuanto al cómputo de los días hábiles. En los casos en que la jornada laboral de un organismo esté definida de lunes a viernes, se establece que el sábado no se considerará como un día hábil para efectos del cálculo de las vacaciones. La claridad de la exclusión del sábado permite una mejor coordinación en las instituciones y evita posibles conflictos derivados de una interpretación ambigua de los días de descanso. Asimismo, puede verse como una forma de mantener la estructura de la jornada laboral tradicional, donde se reconocen los días de lunes a viernes como los días laborables.

3.3.2. Vacaciones del sector público Chile

En contraste, en la legislación chilena, tanto los trabajadores del sector público como del privado están regulados por el Código de Trabajo, mientras que los servidores públicos del Estado se rigen por el Estatuto Administrativo. Según la Ley No 18.834 en el Párrafo 3°. De los feriados, en su artículo 103 manifiesta lo siguiente:

El feriado corresponderá a cada año calendario y será de quince días hábiles para los funcionarios con menos de quince años de servicios, de veinte días hábiles para los funcionarios con quince o más años de servicios y menos de veinte, y de veinticinco

días hábiles para los funcionarios con veinte o más años de servicio.

Para estos efectos, no se considerarán como días hábiles los días sábado y se computarán los años trabajados como dependiente, en cualquier calidad jurídica, sea en el sector público o privado (LEY N° 18.834, 2017).

El artículo 103, regula el derecho a las vacaciones anuales de los funcionarios públicos, estableciendo un sistema que varía según los años de servicio. Así, aquellos funcionarios con menos de 15 años de antigüedad en una entidad pública tienen derecho a 15 días hábiles de vacaciones. Sin embargo, cuando supera los 15 años de servicio, el periodo de vacaciones se amplía a 20 días hábiles y aquellos con 20 años o más tienen derecho a 25 días hábiles para el cálculo de vacaciones. También se cuentan los años trabajados en el sector público o privado, independientemente de la calidad jurídica del trabajo realizado.

Al comparar la legislación sobre vacaciones y feriados entre Colombia y Chile, se puede identificar similitudes claves que reflejan el enfoque de cada país hacia los derechos laborales de los servidores públicos, reconociendo la importancia de las vacaciones como un derecho fundamental partiendo de 15 días hábiles para que el trabajador pueda recuperarse física como mentalmente. Es importante mencionar que, dentro de la legislación ecuatoriana bajo la LOSEP, determina 30 días de vacaciones para los servidores públicos incluidos sábados y domingos.

Se puede establecer que Colombia ha determinado una política uniforme en cuanto a las vacaciones de sus servidores públicos y trabajadores oficiales, garantizando el derecho a la igualdad que está consagrado en el artículo 13, “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica” (Constitución Política de la República de Colombia, 2019). De este modo, al fijar un periodo común de 15 días hábiles de vacaciones para ambos grupos, se asegura el cumplimiento de este principio.

En Chile la legislación también ha adoptado una política similar, unificando las vacaciones para todos los trabajadores del sector público, otorgándoles 15 días hábiles de vacaciones. Esta medida no infringe el derecho a la igualdad establecido en su artículo 19 numeral 2, “La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupos privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que

pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley” (Constitución Política de la República , 1981) Mismo que afirma que todas las personas son iguales ante la ley y que no puede existir discriminación o jerarquización entre ellas.

Existen tanto similitudes como diferencias en las legislaciones laborales de Ecuador, Colombia y Chile respecto a las vacaciones anuales de los trabajadores regidos por sus respectivos Códigos de Trabajo. Las similitudes se centran en el hecho de que todos los países establecen un período de vacaciones de 15 días, los cuales deben ser remunerados, y solo los trabajadores que hayan cumplido un año o más de servicio tienen derecho a este beneficio.

Sin embargo, la diferencia más destacada radica en cómo se contabilizan los días de vacaciones. En Ecuador, el período de 15 días incluye los sábados y domingos, mientras que en Colombia y Chile no se cuentan estos días no laborables, lo que significa que, en la práctica, los trabajadores en estos países disfrutan de un mayor tiempo de descanso efectivo.

Otro aspecto importante a mencionar, es que tanto la legislación colombiana como chilena han logrado unificar el derecho a vacaciones de los empleados públicos y los trabajadores oficiales, otorgándoles 15 días hábiles de descanso. Este enfoque promueve la igualdad de derechos entre diferentes tipos de trabajadores, mientras que, en Ecuador, la legislación establece distinciones que generan disparidades en el tratamiento de los trabajadores, especialmente entre servidores públicos y empleados privados, lo cual puede considerarse una violación al principio de igualdad y no discriminación.

En este contexto, sería recomendable que la legislación ecuatoriana siguiera el ejemplo de Colombia y Chile, ya que la diferencia en el tratamiento de las vacaciones no parece justificada, y resulta injusto que, por una simple denominación de puesto, los trabajadores tengan derecho a distintos períodos de descanso, lo que afecta su bienestar y equidad laboral.

Debido a que en Ecuador se observa una discriminación y desigualdad en los derechos de los trabajadores del sector público y privado particularmente con lo que respecta a vacaciones. La diferencia en el número de días de vacaciones anuales entre los trabajadores del sector público y privados alcanza el 50%, una diferencia que carece de una justificación racional y que constituye un trato discriminatorio y arbitrario. Esto vulnera claramente el artículo 66, inciso 4

de la Constitución de la República del Ecuador, que garantiza el derecho a la igualdad formal y material y prohíbe la discriminación.

Al existir una desigualdad el servidor público al cumplir 11 meses de trabajo ya tiene derecho a 30 días de vacaciones, mientras que un trabajador privado tiene que cumplir 12 meses de labor para acceder al derecho de 15 días de vacaciones y que para igualar los 30 días del sector público aplicando lo señalado en el artículo 69, inciso cuarto, un trabajador deberá laborar 20 años. El análisis resalta las diferencias que existen en la legislación ecuatoriana de tal manera que los trabajadores de la legislación colombiana y chilena muestran uniformidad de trato igual ante sus trabajadores.

CAPITULO III

En este capítulo, se examinan las implicaciones del principio de igualdad, con un enfoque particular en las diferencias que existen en la aplicación de este derecho entre ambos sectores. A través de un análisis detallado, se busca identificar y comprender las situaciones en las que las diferencias afectan a los trabajadores, con el fin de proponer soluciones que favorezcan la unificación y el respeto de los derechos laborales para todos.

4.1. Entrevistas sobre Regulación de Vacaciones Sector Público y Privado

Dentro de la investigación se aplica como instrumento, la entrevista, misma que fue realizada a expertos en derecho laboral y abogados de libre ejercicio del sector público y privado, obteniendo como resultado lo siguiente:

Tabla X. Entrevistados

Entidad	Nombre	Cargo	Formación	Fecha
Consultorio Jurídico Medina y asociados	Xavier Medina Jiménez	Abogado en libre ejercicio de la profesión	MsC. En Derecho Laboral y Director Estudio Jurídico Medina y asociados	09 de febrero de 2025
Banco de la Producción S.A. Produbanco / Universidad de Otavalo	Ronald Francisco Pineda	Docente Universitario y Coordinador Jurídico	Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador / Magíster en Derecho Constitucional por la Universidad de Otavalo	11 de febrero de 2025

Estudio Jurídico Miño & Asociados	Verónica Mercedes Padilla Pinto	Consultora Jurídica	Abogada y Msc en Derecho procesal	15 de febrero de 2025
---	---------------------------------------	------------------------	---	--------------------------

Guion de preguntas:

- 1.- ¿Cuáles son las principales diferencias en el derecho a las vacaciones del sector público y privado de Ecuador?
- 2.- ¿De qué manera considera que el otorgamiento de vacaciones en el sector público y privado puede afectar el principio a la igualdad?
- 3.- ¿Considera que existe discriminación en el otorgamiento de vacaciones entre el sector público y privado?
- 4.- ¿De qué manera las diferencias en el derecho de vacaciones afectan la motivación o el desempeño laboral?
- 5.- ¿Qué cambios considera necesarios para armonizar el principio de igualdad en el derecho de las vacaciones sector público y privado?

4.2. Triangulación de Entrevistas

Tabla XI- Triangulación Pregunta No 1

Diferencias en el derecho a las vacaciones del sector público y privado de Ecuador.

Categoría de análisis	Trabajo de campo, entrevista	Revisión Bibliográfica	Posición de la investigación
Regulación de vacaciones del sector público y privado en el Ecuador	1.- ¿Cuáles son las principales diferencias en el derecho a las vacaciones del sector público y privado de Ecuador? Los entrevistados Xavier Medina Jiménez, Ronald Torres y Verónica	Andrango y García (2022) manifiestan que ambos trabajadores pertenecen a un mismo sistema laboral, lo que permite compararlos, y ambos tienen el derecho inalienable a disfrutar de vacaciones. Sin	De la investigación realizada se puede concluir que, si bien la diferenciación en el número de días de descanso responde a distintas regulaciones de marco normativo, podría ambos tipos

	<p>Mercedes Padilla, manifiestan que la primera diferencia que existe en cuanto a la regulación de vacaciones del sector público y privado, corresponde al marco normativo que prevé el derecho de vacaciones, así mismo como diferencia trascendental corresponde al periodo de vacaciones, en virtud que el trabajador privado dispone (15) días de vacaciones; mientras que, el servidor público cuenta con treinta (30) días de vacaciones.</p>	<p>embargo, existe una distinción en el trato respecto a las vacaciones anuales, debido a que los servidores públicos por sin condición tienen derecho a 30 días de vacaciones, mientras que los trabajadores en general tienen derecho solo a 15 días de descanso.</p>	<p>de trabajadores tener el derecho a disfrutar de sus vacaciones, teniendo un trato igual en la regulación de ambos sectores, designando la misma cantidad para el disfrute de las mismas.</p>
--	---	---	---

Fuente: Elaboración autor

Tabla XII – Triangulación Pregunta No 2

Afectación al principio a la igualdad en el derecho de vacaciones.

Categoría de análisis	Trabajo de campo, entrevista	Revisión Bibliográfica	Posición de la investigación
Regulación de vacaciones del	¿De qué manera considera que el	Según Castro y Ruiz (2012) mencionan que	La investigación posiciona que,

<p>sector público y privado en el Ecuador</p>	<p>otorgamiento de vacaciones en el sector público y privado puede afectar el principio a la igualdad?</p> <p>El entrevistado Xavier Medina menciona que afecta el principio de igualdad de dos formas: los derechos de los trabajadores son únicos, irrenunciables, imprescriptibles e inalienables y que no existe diferencia en la determinación del sector, pero el derecho sigue siendo el mismo. La entrevistada Verónica Mercedes Padilla señala que la desigualdad radica en que, en el sector privado, un trabajador puede acceder a un día adicional de vacaciones después de haber laborado durante cinco años en la misma empresa, mientras que, en el sector público, los</p>	<p>la igualdad de derechos reviste un carácter genérico en la medida que se proyecta sobre todas las relaciones jurídicas y muy particular sobre lo que se realizan entre los ciudadanos y poderes públicos. En este sentido, el principio de igualdad de derechos buscar ubicar a las personas en condiciones similares. En este caso, se refiere a la garantía de que todo trabajador sea tratado ante la ley bajo las mismas condiciones que aquellos que se encuentren en situaciones similares.</p> <p>Para Borja (1997) menciona que, la igualdad material o real, es aquella que se da por la consideración de las personas en función de las desigualdades</p>	<p>aunque el derecho a las vacaciones es un derecho fundamental e irrenunciable para todos los trabajadores, las diferencias en la regulación entre los sectores público y privado evidencia una contradicción con el principio de igualdad, debido a que los derechos laborales son universales y no deberían depender del sector, la diferencia en la cantidad de días de vacaciones asignados puede verse como una distorsión de este principio.</p>
---	--	--	---

	<p>trabajadores tienen derecho automáticamente a 30 días de vacaciones después de cumplir 11 meses d servicio. El entrevistado Ronald Torres menciona que todo trabajador independientemente de su empleador cuenta con una misma jornada de trabajo y horario, por lo tanto, para efectos de compensaciones y/o beneficios, estos deberían ser iguales.</p>	<p>reales en que, de hecho, están colocadas en la vida social. Esta perspectiva de la igualdad obliga al Estado a dar preferente atención a los más débiles y auxiliares con prestaciones económicas sociales compensatorios (pág. 512).</p>	
--	--	--	--

Fuente: Elaboración autor

Tabla XIII – Triangulación Pregunta No 3

Discriminación en el otorgamiento de vacaciones entre el sector público y privado

Categoría de análisis	Trabajo de campo, entrevista	Revisión Bibliográfica	Posición de la investigación
Regulación de vacaciones del sector público y privado en el Ecuador	<p>¿Considera que existe discriminación en el otorgamiento de vacaciones entre el sector público y privado?</p> <p>Los entrevistados Xavier Medina y Verónica Padilla,</p>	<p>La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) en su artículo 7, señala que todos son iguales ante la ley y tienen, sin</p>	<p>La investigación sostiene que a diferencia en el otorgamiento de vacaciones entre los sectores público y privado podría ser</p>

	<p>mencionan que, si existe una discriminación en el otorgamiento de vacaciones entre el sector público y privado, por el tiempo registrado para cada uno. Mientras que el entrevistado Ronald Torres, considera que no existe una discriminación en el reconocimiento del derecho a las vacaciones dado a que esta presente en toda relación laboral independientemente si es pública o privada, pero en el plano material existe una categoría sospechosa de diferenciación y trato distinto a los titulares de derechos poco o casi nada justificado.</p>	<p>distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación. En la Convención Internacional sobre los Derechos Políticos de la Mujer, de 1952, señala que el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basadas en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.</p>	<p>interpretada como una forma de discriminación indirecta, basada en la disparidad de derechos que afecta a los trabajadores de ambos sectores, a pesar de que ambos grupos forman parte de un mismo sistema laboral.</p>
--	--	---	--

Fuente: Elaboración autor

Tabla XIII – Triangulación Pregunta No 4

El principio de igualdad en la regulación de vacaciones como afecta la motivación o el desempeño laboral.

Categoría de análisis	Trabajo de campo, entrevista	Revisión Bibliográfica	Posición de la investigación
Regulación de vacaciones del sector público y privado en el Ecuador	<p>4.- ¿De qué manera las diferencias en el derecho de vacaciones afectan la motivación o el desempeño laboral?</p> <p>Para el entrevistado Ronald Torres menciona que los trabajadores del sector privado se verían afectados sus ámbitos personales y laborales, como consecuencia, impidiéndoles encontrar un equilibrio entre su vida personal y laboral. Y a la postre puede desencadenar escenarios de fatiga emocional y mental, falta de compromiso para el cumplimiento de sus actividades laborales. Mientras que a los entrevistados Xavier Medina y Verónica</p>	<p>Desde una perspectiva teórica Salgado (2010), la motivación es un determinante importante de nuestros comportamientos en la vida, en general, y de nuestro desempeño en el trabajo, en particular.</p> <p>Aunque la motivación es algo individual, puede verse influenciada por factores externos, ya que no solo depende de nuestras características personales, sino también del entorno o</p>	<p>La investigación posiciona que las diferencias en el derecho a las vacaciones pueden afectar la motivación y el desempeño laboral de manera distinta según las circunstancias personales de cada trabajador. Sin embargo, es fundamental reconocer que la cantidad de vacaciones es solo uno de los factores que influyen en el bienestar y la motivación laboral.</p>

	<p>Mercedes consideran que para cierto tipo de personas no puede ser una desmotivación el tener 15 días de vacaciones, debido al agrado de satisfacción personal, profesional y laboral puede ser el mismo, independientemente de cuantos días le toque gozar de vacaciones.</p>	<p>las circunstancias en las que nos encontramos.</p>	
--	--	---	--

Fuente: Elaboración autor

Tabla XX – Triangulación Pregunta No 5

Cambios necesarios para armonizar el principio de igualdad en el derecho de las vacaciones

Categoría de análisis	Trabajo de campo, entrevista	Revisión Bibliográfica	Posición de la investigación
<p>Regulación de vacaciones del sector público y privado en el Ecuador</p>	<p>5.- ¿Qué cambios considera necesarios para armonizar el principio de igualdad en el derecho de las vacaciones sector público y privado?</p> <p>Para los entrevistados Verónica Padilla, Xavier Medina y Ronald Torres</p>	<p>El artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador establece que los derechos de los ecuatorianos deben ejercerse en diversos aspectos uno de los cuales es la igualdad de todas las personas, quienes gozan los mismo</p>	<p>La investigación se centra en la necesidad de reformas legales que aseguren la armonización del principio de igualdad en los derechos laborales, específicamente en lo que respecta al derecho de las</p>

	<p>mencionan que, para armonizar el principio de igualdad en relación de las vacaciones del sector público y privado, debe realizarse una reforma legal, considerando el espíritu de la legislación en Materia laboral, es la misma es la misma para cualquier tipo de trabajador y sus derechos son totalmente irrenunciables, imprescriptibles e inalienables y cualquier pacto en contrario se consideraría nulo. Y para para armonizar el principio de igualdad en el derecho a las vacaciones debería unificarse el periodo de vacaciones, en este caso deberían ser</p>	<p>derechos, deberes y oportunidades. Además, reconoce que todos los derechos y principios son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y poseer igual jerarquía. El trabajo, tonto un derecho como un deber social y económico, es esencial para el desarrollo personal y la economía del país. Por lo tanto, debe garantizarse a los trabajadores el respeto total a su dignidad, salarios y beneficios justos, así como un entorno laboral saludable.</p>	<p>vacaciones en los sectores público y privado, estableciendo un periodo común de 30 días.</p>
--	---	---	---

	30 días.		
--	----------	--	--

Fuente: Elaboración autor

Se puede considerar de acuerdo a lo analizado en las tablas de triangulación, que en la legislación ecuatoriana presenta una violación al principio de igualdad y no discriminación, los cuales están establecidos en la Constitución. Esta situación afecta principalmente a los trabajadores del sector privado, quienes experimentan una diferencia del 50% en cuanto al disfrute de las vacaciones anuales. Esta discrepancia carece de una justificación racional, resultando en un trato diferenciado, arbitrario y discriminatorio que infringe el Art. 66, literal 4 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), el cual establece que los ecuatorianos tienen derecho a la igualdad material, formal y a la no discriminación.

Es fundamental considerar el principio de igualdad de derechos, reconocido en la Constitución ecuatoriana desde 2008, que se aplica a todos los ámbitos de la sociedad, promoviendo la igualdad. Las instituciones públicas deben ofrecer las mismas oportunidades a todos los ciudadanos, ya que la igualdad es un concepto que se asemeja a la equidad jurídica de los ciudadanos ante la ley.

La igualdad, como principio, busca asegurar que todos los ciudadanos tengan los mismos derechos y reciban un trato justo, sin que intervengan diferencias económicas, sociales, culturales u orientación sexual. La verdadera igualdad solo se logra cuando somos tratados de la misma manera, garantizando los mismos derechos para todos. El Estado tiene la responsabilidad de garantizar estos derechos (Pozo, 2017).

Establecer diferencias en el disfrute de las vacaciones entre los trabajadores del sector público y privado afecta la igualdad ante la ley, violando la normativa constitucional vigente. En lugar de promover la igualdad, se estaría adoptando una visión liberal del principio de igualdad, lo que impide una convivencia armoniosa entre los ciudadanos al situar a los trabajadores en diferentes condiciones para acceder a beneficios. Para cumplir con el principio de igualdad y no discriminación, es necesario partir de la igualdad de condiciones (Pozo, 2017).

El privilegio de disfrutar de un período adicional de vacaciones para los servidores públicos representa una manifestación de injusticia, ya que la LOSEP, en sus artículos 27 y siguientes,

otorga mayores beneficios a los servidores públicos otorgándoles licencias, comisiones de servicio y permisos, mismos que benefician a los trabajadores del sector, mientras que los trabajadores del sector privado solo pueden acogerse a lo establecido en el Código del Trabajo Art. 69. Esto confirma que la normativa del servicio público, que concede 15 días adicionales a los servidores públicos, no se ajusta a lo establecido en el Art. 11, numeral 2 de la Constitución, que asegura la igualdad de trato y condiciones.

Aunque los servidores públicos, debido a la naturaleza de sus funciones, han sido considerados de manera especial por su labor en la administración pública, esta distinción ha dado lugar a criterios contradictorios. Se considera que su función es esencial para el cumplimiento de los objetivos del Estado, lo que les ha permitido recibir beneficios adicionales. Sin embargo, esta diferenciación plantea un debate sobre la equidad en la distribución de los beneficios laborales, ya que se argumenta que, si bien su trabajo es fundamental, no debería generar una desigualdad frente a los derechos de otros trabajadores. Esto genera un dilema en cuanto a la aplicación uniforme de los principios constitucionales de igualdad ante la ley, ya que, al otorgarles condiciones preferenciales, se cuestiona si se está respetando la igualdad.

El principio de igualdad ante la ley está alineado con las normativas internacionales sobre derechos humanos, que establecen que todas las personas deben ser reconocidas ante la ley para disfrutar de la igualdad de derechos, sin distinciones. Los derechos humanos son universales, inalienables, indivisibles e interdependientes. Por lo tanto, el Estado ecuatoriano tiene la obligación de organizar sus instituciones para asegurar el cumplimiento pleno de los derechos humanos. La evolución social, cultural y económica exige que el sistema jurídico se adapte a las nuevas necesidades y garantice el respeto y la protección de los derechos humanos, particularmente en el ámbito laboral.

En Latinoamérica, resulta contradictorio mantener enfoques teóricos jurídicos basados en el constitucionalismo eurocéntrico y estadounidense, como señala Aníbal Quijano (citado en Medici, 2012). En el caso ecuatoriano, se promueve una nueva visión del Estado como un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, en el que los derechos humanos son protegidos por normas nacionales e internacionales. Los tribunales nacionales e internacionales, junto con los mecanismos de supervisión, desempeñan un papel clave en la protección y promoción de estos derechos.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha destacado que la no discriminación es fundamental para el disfrute de los derechos civiles y políticos, ya que protege la dignidad humana sin hacer distinciones (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2018). La no discriminación, la igualdad ante la ley, el derecho a la vida y la integridad personal son principios fundamentales del sistema regional y universal de derechos humanos, lo que refuerza la necesidad de garantizar la igualdad en el ámbito laboral en Ecuador.

En resumen, la diferencia en el período de vacaciones entre trabajadores del sector privado y público refleja un trato desigual, ya que el período vacacional no solo es un descanso, sino también un derecho fundamental para el bienestar físico y mental del trabajador, como lo establecen los Tratados Internacionales sobre Derecho Laboral. La desigualdad que surge al no ajustar las normativas laborales refleja una contradicción con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

La falta de actualización por parte de los legisladores contrasta con lo que establece la Constitución, especialmente en cuanto al derecho a las vacaciones, que lleva 85 años sin modificaciones significativas. Esta inacción ha perpetuado la desigualdad entre los trabajadores del sector público, que han disfrutado de beneficios adicionales, y los del sector privado, que aún carecen de una regulación moderna que garantice igualdad en los derechos laborales.

5.1. Análisis del principio de igualdad en la regulación de vacaciones anuales del sector público y privado.

Para determinar si el derecho a las vacaciones de los trabajadores del sector público y privado vulnera el principio de igualdad al otorgar 15 días adicionales a un grupo específico, es necesario analizar que el artículo 29 de la LOSEP y 69 del Código de Trabajo (2005), son incompatibles con la disposición inconstitucional que garantiza el derecho a la igualdad. Estos dos artículos constituyen el núcleo de la posible vulneración de derechos en cuanto a las vacaciones, afectando a los trabajadores sujetos al Código de Trabajo y contradiciendo lo establecido en el artículo 66, numeral 4 de la Constitución (2008) misma que reconoce el “derecho a la igualdad formal, material y no discriminación”.

En este sentido se puede observar que en la legislación ecuatoriana presenta una desigualdad y

trato diferenciado entre los trabajadores de ambos sectores, beneficiando exclusivamente a uno de ellos. A pesar de que al no tener el mismo periodo de vacaciones en el sector privado contraviene lo establecido en el artículo 11, numeral 2, de la Constitución (2008) estableciendo que Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Es contradictorio que, en un Estado de Derecho como el nuestro, la legislación laboral no garantice el principio de igualdad para los trabajadores, a pesar de que tanto el sector público como el privado cumplen con horarios similares, responsabilidades equivalentes y salarios ajustados a las capacidades académicas y la experiencia de cada trabajador. Dado a que la Constitución por su nivel jerárquico es la norma de normas, el Código de trabajo ocupa un lugar jerárquico inferior, en caso de conflicto entre dos normas, el operador de justicia debe aplicar la norma más favorable para el trabajador, garantizando que los derechos adquiridos sean respetados por encima de cualquier otra norma inferior.

En relación con el derecho a las vacaciones, la situación se presenta conflictiva, ya que los preceptos constitucionales sobre la igualdad se ven contravenidos por la legislación que establece diferencias entre el sector público y privado. La Constitución garantiza que todos como iguales ante la ley, y que todas las personas tienen los mismos derechos y oportunidades sin discriminación por etnia, posición económica, religión u otros factores. Este principio de igualdad debe aplicarse de manera inmediata, lo que implica que todos los trabajadores, sin importar el sector en el que trabajen, deberían tener los mismos derechos, incluida la duración del periodo vacacional.

Desde otra perspectiva, se puede argumentar que los trabajadores del sector privado enfrentan mayores desafíos, lo que justificaría un periodo de descanso más largo para ellos. Los 15 días de vacaciones, que incluyen los fines de semana, resultan insuficientes para permitir una recuperación adecuada. De acuerdo con Andrango y García (2022), todo esfuerzo debe ser compensado con un descanso proporcional, y en el caso de los trabajadores del sector privado, este periodo de vacaciones no sería suficiente para que puedan recuperar la energía gastada en su labor.

5.2. Incumplimiento del Principio de Igualdad en la Legislación Laboral Ecuatoriana

La Constitución de Ecuador es un pilar esencial en el ámbito del Derecho Laboral, ya que establece un enfoque inclusivo que promueve la equidad y protege los derechos fundamentales de los trabajadores. En este sentido, garantiza que las personas reciban una remuneración adecuada que cubra sus necesidades básicas y, al mismo tiempo, asegura su derecho a un descanso digno, como el período de vacaciones. Este marco constitucional no solo busca el bienestar individual de los trabajadores, sino también la creación de un entorno laboral más justo y equilibrado, donde se respeten los derechos de ambos sectores. Asimismo, es vital que se fortalezcan los mecanismos para asegurar la plena implementación de estos derechos, evitando cualquier forma de discriminación o abuso.

Al igual que los demás trabajadores, los servidores públicos tienen derecho a vacaciones anuales. Sin embargo, existe una diferencia significativa en las condiciones, ya que la normativa establece un período de treinta días de vacaciones al año, las cuales pueden acumularse, y este derecho es irrenunciable e intransferible. Esto implica una vulneración del principio de igualdad, dado que el Código de Trabajo establece solo 15 días de vacaciones, discriminando a los trabajadores del sector privado.

Respecto a los beneficios laborales, el autor Trujillo (2017) señala que las vacaciones son esenciales para la recuperación biológica de los trabajadores, permitiéndoles recargar energías tras un año de trabajo. Además, las vacaciones proporcionan un espacio de recreación y alternancia con la rutina laboral. Este derecho está vinculado al tiempo de servicio y a la antigüedad del trabajador, y también puede coincidir con situaciones como maternidad, accidentes o fallecimiento.

El derecho a las vacaciones está protegido por la ley en muchos países, y generalmente incluye un período mínimo de vacaciones remuneradas que los empleadores deben otorgar. También establece las condiciones para su disfrute, su acumulación y su compensación económica en caso de no poder tomarlas por causas justificadas (Trujillo, 2017).

El sistema jurídico ecuatoriano no ha evolucionado de manera adecuada, lo que ha generado una deficiencia legislativa, a pesar de que, según Trujillo (2017), el Código de Trabajo tiene una

naturaleza protectora. Esto ha dado lugar a dos consecuencias directas: En primer lugar, el trabajador solo podrá disfrutar de un período vacacional superior a los quince días, hasta un máximo de treinta días, si trabaja para el mismo empleador durante veinte años, lo cual es poco común, debido a que requiere una estabilidad laboral que generalmente se garantiza mediante la contratación colectiva en el mismo establecimiento. En segundo lugar, los trabajadores públicos, clasificados como empleados bajo la Ley Orgánica de Servicio Público, tienen derecho a treinta días de vacaciones desde el primer año de servicio, mientras que los trabajadores privados solo gozan de quince días.

Ecuador, como un Estado social de derecho, promueve la igualdad de trato, lo que implica que todos los trabajadores deben tener las mismas oportunidades laborales, salarios, condiciones de trabajo y otros aspectos relacionados, sin importar su origen o características personales. Esto significa que los empleadores no pueden discriminar en cuestiones como salario, ascensos, formación, horarios de trabajo o condiciones.

Respecto a la legislación ecuatoriana, es fundamental equiparar los días de vacaciones entre el sector público y privado, en concordancia con el principio de igualdad. No obstante, hasta el momento no se ha dado una solución adecuada a este asunto, lo que resalta la urgencia de continuar abogando por el respeto a la Constitución y asegurar un descanso equitativo para todos los trabajadores. Además, es crucial que el Estado tome medidas claras para evitar la discriminación laboral, promoviendo una verdadera equidad entre los diferentes sectores. Esto contribuiría a la construcción de un ambiente de trabajo más justo y equilibrado para todos los ciudadanos.

CONCLUSIONES

Tras el análisis comparativo de la regulación de vacaciones anuales del sector público y privado, es importante mencionar que, tras la información obtenida se ha evidenciado que los derechos laborales, en el disfrute de las vacaciones se encuentran vulnerados debido a la falta de una adecuada aplicación del marco normativo laboral, tanto en el sector público como privado. En este sentido, tras realizar el estudio comparativo de las legislaciones laborales de Colombia y Chile, evidencia que Ecuador es un país en el cual la asignación de las vacaciones anuales no se encuentra establecidas en balance, lo que impide el disfrute pleno en cuanto al periodo de descanso de los trabajadores.

Esto resalta una clara desigualdad en el derecho de los trabajadores, debido a que al contrastar las legislaciones de Colombia y Chile el periodo de vacaciones tanto para el sector público y privado corresponden a 15 días de vacaciones, mismo que aplican únicamente a días hábiles. En contraste, Ecuador presenta un sistema normativo donde el período de vacaciones varía dependiendo si el trabajador pertenece al sector público o privado, además de incluir días no laborables, lo que genera disparidades en el tratamiento de este derecho.

Así mismo, es necesario garantizar que las vacaciones no sean sustituidas por compensaciones económicas, dado que su naturaleza es irrenunciable. Además, se plantea que, aunque históricamente las vacaciones se han concebido como un tiempo de descanso, el reconocimiento de su función recreativa y de esparcimiento también permite la posibilidad de que los trabajadores realicen otras actividades durante este periodo sin que ello afecte su derecho fundamental a las vacaciones.

Ante esta situación, es imperativo llevar a cabo una reforma al artículo 69 del Código de Trabajo en Ecuador, con el fin de garantizar que tanto los trabajadores del sector público y privado disfruten de una misma cantidad de días de vacaciones anuales. Esta reforma debe alinearse con los principios establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, de tal manera que garantice un trato de igualdad en los trabajadores del sector público y privado. La modificación de esta normativa no solo fortalecería los derechos laborales, sino que también contribuiría a la mejora de las condiciones laborales en Ecuador, promoviendo el bienestar de los trabajadores y garantizando el disfrute efectivo de su derecho al descanso.

RECOMENDACIONES

Es fundamental que el Código de trabajo sea reformado para incluir un período mínimo de 30 días de vacaciones anuales para los trabajadores. Las vacaciones no solo deben ser vistas como un derecho, sino como una herramienta positiva tanto para los trabajadores. Un período adecuado de descanso permite que los trabajadores regresen al trabajo con mayor energía, motivación y productividad.

El Estado debe tomar las medidas necesarias para garantizar que se respeten los derechos laborales establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, promoviendo la igualdad real entre los trabajadores de tal manera que elimine cualquier tipo de discriminación. Esto implica reforzar los mecanismos de control y fiscalización para asegurar que todos los trabajadores, tanto públicos como privados, cumplan con las disposiciones relativas a las vacaciones anuales.

Es esencial que tanto los organismos gubernamentales pertinentes como la sociedad civil trabajen junto para asegurar el respeto y cumplimiento de los derechos laborales. Esto incluye fomentar la no discriminación y promover el acceso igualitario a las vacaciones anuales, garantizando que todos los trabajadores, sin importar su sector o tipo de empleo, puedan disfrutar de su derecho al descanso anual de manera efectiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Álvarez Droguett, P. (2022). Vacaciones remuneradas en la legislación comparada. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/BCN, 2.

Barroso, J. A. (2023). El principio de continuidad en el derecho laboral. En M. C. José Barroso, *Maestría en Derecho Mención Derecho Laboral* y (p. 2). Ambato.

Barroso Naranjo, J. A. (2023, 24 de noviembre). Maestría en Derecho Mención Derecho Laboral y. Repositorio Universidad Tecnológica Indoamérica. <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/6374/1/BARROSO%20NARANJO%20JOSE%20ANTONIO.pdf>

Caicho Cevallos, E. V. (2021, julio). Derecho laboral en Ecuador. Dspace Uniandes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/13613/1/UR-DER-PDI-010-2021.pdf>

Código de Trabajo. (2005, 16 de diciembre). *Lexisfinder*. file:///C:/Users/usuario/OneDrive/Documents/CRE%20Y%20CODIGOS/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Constitución de la República del Ecuador. (2008, 20 de octubre). *Constitución*. file:///C:/Users/usuario/Documents/CRE%20Y%20CODIGOS/CONSTITUCION%202008.pdf

Constitución Política de la República. (1981, 11 de marzo). Cámara de Diputadas y Diputados. https://www.camara.cl/camara/doc/leyes_normas/constitucion.pdf

Constitución Política de la República de Colombia. (1991, 4 de julio). Secretaría General del Senado. <http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/cons>

Concepto. (2022, 2 de febrero). Trabajador. Editorial Ec. <https://concepto.de/trabajador/>

Decreto Ley 1045 de 1978. (1978, 17 de junio). *Función Pública*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1466>

Frederick, D. (2024). Trabajo y derechos laborales. Enciclopedia Iberoamericana. <https://enciclopediaiberoamericana.com/trabajo/>

Gayubas, A. (2024, 24 de octubre). Comunidad primitiva. Concepto. <https://concepto.de/comunidad-primitiva/>

Grisolia, J. A. (2016). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Manuales Universitarios.

Lalanne, J. E. (Aristóteles). (2015, julio). Los Principios del Derecho al Trabajo. file:///C:/Users/usuario/OneDrive/Documents/CRE%20Y%20CODIGOS/PRINCIPIOS%20DEL%20DERECHO%20AL%20TRABAJO.pdf

LEY N° 18.834. (2017, 7 de diciembre). *Dirección del Trabajo*.
https://dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137_galeria_53.pdf

Ley Orgánica de Servicio Público. (2010, 6 de octubre). Ediciones legales.
file:///C:/Users/usuario/OneDrive/Documents/CRE%20Y%20CODIGOS/losep2024.pdf

Montiel, R. (s. f.). Qué es trabajar [Blog]. *Reoffice by Montiel*.
<https://www.oficinasmontiel.com/blog/que-es-trabajar-definicion/#:~:text=En%20los%20inicios%20de%20la,y%20surg%C3%B3%20la%20divisi%C3%B3n%20laboral.>

Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos.
<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights#:~:text=Art%C3%ADculo%2024,trabajo%20y%20a%20vacaciones%20peri%C3%B3dicas%20pagadas>

Organización Internacional del Trabajo. (2004). Paid annual leave, 2.

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público. (2011, 1 de abril).
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.4_reg_losep.pdf

Sierra Her, E. (2018). La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva. *Revista de Derecho*.

Zuleta, A. (2019). El principio de igualdad y no discriminación analizado desde la figura de la [Artículo]. *USERS*, 2.

ANEXOS

Entrevista # 1

Nombre: Ab. Xavier Medina Jiménez

Fecha: 09 de febrero del 2025

Institución: Consultorio Jurídico

Cargo: Abogado de libre ejercicio

1.- ¿Cuáles son las principales diferencias en el derecho a las vacaciones del sector público y privado de Ecuador?

En el sector público reciben 30 días de vacaciones calendario por cada año de trabajo, mientras que en el sector privado son 15 días calendario por cada año de trabajo, con la aplicación de un día adicional a partir del 5to. Año de trabajo con el mismo empleador. Sector público: 30 días de vacaciones pagadas. Sector privado: 15 días de vacaciones pagadas.

2.- ¿De qué manera considera que el otorgamiento de vacaciones en el sector público y privado puede afectar el principio a la igualdad?

Afecta el principio de igualdad, por dos formas:

1) Los derechos de los trabajadores son únicos, irrenunciables, imprescriptibles e inalienables; y, 2) No debería existir diferenciación para el goce del derecho de vacaciones, en razón de que, no existe diferencia entre el concepto de trabajador, como tal. Solo existiría la determinación de trabajador del sector público y trabajador del sector privado, pero el derecho sigue siendo el mismo.

3.- ¿Considera que existe discriminación en el otorgamiento de vacaciones entre el sector público y privado?

Por lo determinado como un derecho universal al goce de vacaciones, considero que si existiría discriminación en el otorgamiento de vacaciones entre el sector público y privado, por el tiempo registrado para cada uno, considerando que el período de tiempo trabajado de un año para alcanzar dicho derecho, es el mismo para cada caso.

4.- ¿De qué manera las diferencias en el derecho de vacaciones afectan la motivación o el

desempeño laboral?

Podría ser que, para ciertas personas, el hecho de no tener el mismo tiempo de vacaciones sea un inconveniente que desmotive su accionar laboral. Sin embargo, para otras consideraría que no, ya que el grado de satisfacción personal, profesional y laboral puede ser el mismo, independientemente de cuántos días le toque gozar de vacaciones luego de transcurrido el año de labores. Adicionalmente, los trabajadores tanto, del sector público, como del privado, desde el inicio de las relaciones laborales, conocen perfectamente a lo que se someten y a las condiciones estipuladas en cada uno de los contratos aceptados y firmados.

5.- ¿Qué cambios considera necesarios para armonizar el principio de igualdad en el derecho de las vacaciones sector público y privado?

El principio de igualdad es un derecho universal para los trabajadores, por lo tanto, no debería existir distinción alguna y lo que debería hacerse es mantener una correcta aplicación, considerando que el espíritu de la legislación en materia laboral es la misma para cualquier tipo de trabajador y sus derechos son totalmente irrenunciables, imprescriptibles e inalienables y cualquier pacto en contrario se consideraría nulo, ya sea por interpretación del Código del Trabajo o de la LOSEP. En tal consecuencia, para armonizar el principio de igualdad en el derecho de las vacaciones debería unificarse el período, en este caso deberían ser los 30 días calendario para todos, ya que como un “derecho adquirido” no obraría la reducción del período de tiempo.

Entrevista # 2

Nombre: Ronald Francisco Pineda

Fecha: 11 de febrero del 2025

Institución: Banco de la Producción S.A. Produbanco / Universidad de Otavalo

Cargo: Docente Universitario y Coordinador Jurídico

1. ¿Cuáles son las principales diferencias en el derecho a las vacaciones del sector público y privado de Ecuador?

La primera diferencia corresponde al marco normativo que prevé el derecho de vacaciones; dado que, en el sector privado este precepto es previsto por el Código del Trabajo. Por su parte, en el sector público, las vacaciones son dispuestas y reguladas por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).

Ahora bien, la diferencia transcendental corresponde al periodo y/o tiempo de vacaciones. En virtud de que, inicialmente, el trabajador privado dispone de quince (15) días de vacaciones; mientras que, el servidor público cuenta con treinta (30) días de vacaciones.

2. ¿De qué manera considera que el otorgamiento de vacaciones en el sector público y privado puede afectar el principio a la igualdad?

Si bien, la relación laboral pública como la privada cuentan con aspectos distintivos, su punto de encuentro es el derecho al trabajo; mismo que, es integrado por elementos que lo dotan de esencia y trascendencia jurídica. Precisamente, uno de estos aspectos es el derecho de vacaciones y que, para el contexto ecuatoriano ha sido las disposiciones normativas las encargadas de diferenciar sin razón aparente el periodo o lapso de vacaciones. De esta manera, imposibilitando una homologación de los derechos laborales en el país. Cabe indicar que, toda relación laboral se funda en el precepto de equidad y/o relación paralela entre esfuerzo y beneficio; de modo que, por regla general, todo trabajador independientemente de su empleador cuenta con una misma jornada de trabajo y horario, por lo tanto, para efectos de compensaciones y/o beneficios, estos deberían ser iguales.

3. ¿Considera que existe discriminación en el otorgamiento de vacaciones entre el sector público y privado?

Formalmente, considero que no existe discriminación en el reconocimiento del derecho de

vacaciones; dado que, es un elemento presente en toda relación laboral, independiente de si esta es pública o privada. No obstante, en el plano material y/o real, del periodo o tiempo de vacaciones del sector al que pertenece el trabajador, sí existe un trato diferencial poco justificado jurídica y valederamente. De ahí que, a mi consideración, esto genera el establecimiento de una categoría sospechosa de diferenciación y trato distinto a los titulares de derechos poco o casi nada justificado.

4. ¿De qué manera las diferencias en el derecho de vacaciones afectan la motivación o el desempeño laboral?

En virtud de que, los trabajadores del sector privado disponen de un periodo menor de vacaciones, estos verán afectados sus ámbitos personales y laborales; como consecuencia, impidiéndoles encontrar un equilibrio entre su vida personal y laboral. Precisamente, a la postre, esta circunstancia puede desencadenar en escenarios de fatiga mental y emocional, falta de compromiso con el cumplimiento de las actividades laborales, quebrantamiento en la salud física y psicológica del trabajador y problemas familiares por falta de presencia en el hogar.

5. ¿Qué cambios considera necesarios para armonizar el principio de igualdad en el derecho de las vacaciones sector público y privado?

Sin lugar a duda, el mecanismo que permitirá equiparar el periodo de vacaciones entre los trabajadores del sector privado y público es una reforma legal. Cabe indicar que, esta reforma debe ser el resultado de un análisis y discusión profunda entre todos los involucrados del quehacer la relación laboral, pero principalmente, constituirse en un elemento que, efectivamente, homologue las conquistas alcanzadas por los trabajadores a través de la historia.

Entrevista # 3

Nombre: Verónica Mercedes Padilla Pinto

Fecha: 15 de febrero del 2025

Institución: Estudio Jurídico Miño & Asociados

Cargo: Abogada

1.- ¿Cuáles son las principales diferencias en el derecho a las vacaciones del sector público y privado de Ecuador?

En el sector público tienen derecho a 30 días de vacaciones mientras que en el sector privado solo tienen derecho a 15 días y los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa tendrá derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones hasta un máximo de 15 días más por antigüedad.

2.- ¿De qué manera considera que el otorgamiento de vacaciones en el sector público y privado puede afectar el principio a la igualdad?

Al otorgar al sector público 30 días y al sector privado 15 días y después de 5 años trabajando para la misma empresa podrá gozar de un día de vacaciones es una clara desigualdad.

3.- ¿Considera que existe discriminación en el otorgamiento de vacaciones entre el sector público y privado?

Consideró que si, porque debe ser un periodo igual para servidores públicos y privados.

4.- ¿De qué manera las diferencias en el derecho de vacaciones afectan la motivación o el desempeño laboral?

En lo personal considero que afecta a la moral de los trabajadores, al tener solo 15 días de vacaciones, sin embargo, algunos trabajos que se basan en la productividad del trabajador, difícilmente se identificaría alguna afectación a su trabajo.

5.- ¿Qué cambios considera necesarios para armonizar el principio de igualdad en el derecho de las vacaciones sector público y privado?

Que tanto en el sector público como privado el número de vacaciones sea de 30 días.