

UNIVERSIDAD DE OTAVALO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

**INOBSERVANCIA DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD
ENTRE LOS TRABAJADORES AMPARADOS POR EL CÓDIGO DEL
TRABAJO Y LA LOSEP, RESPECTO DEL GOCE EFECTIVO DEL DERECHO A
VACACIONES**

**TRABAJO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGÍSTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

AUTOR:

MARIO ANDRÉS MEJÍA CRIOLLO

TUTOR: MSC. ALBERTO LEONEL SANTILLÁN MOLINA

Otavalo, febrero 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Mario Andrés Mejía Criollo** declaro que este trabajo de titulación: **“INOBSERVANCIA DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD ENTRE LOS TRABAJADORES AMPARADOS POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LA LOSEP, RESPECTO DEL GOCE EFECTIVO DEL DERECHO A VACACIONES”** es de mi total autoría y que no ha sido previamente presentado para grado alguno o calificación profesional. Así mismo declaro/declaramos 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/ nuestro 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.

Mario Andrés Mejía Criollo
C.C. 172238316-1

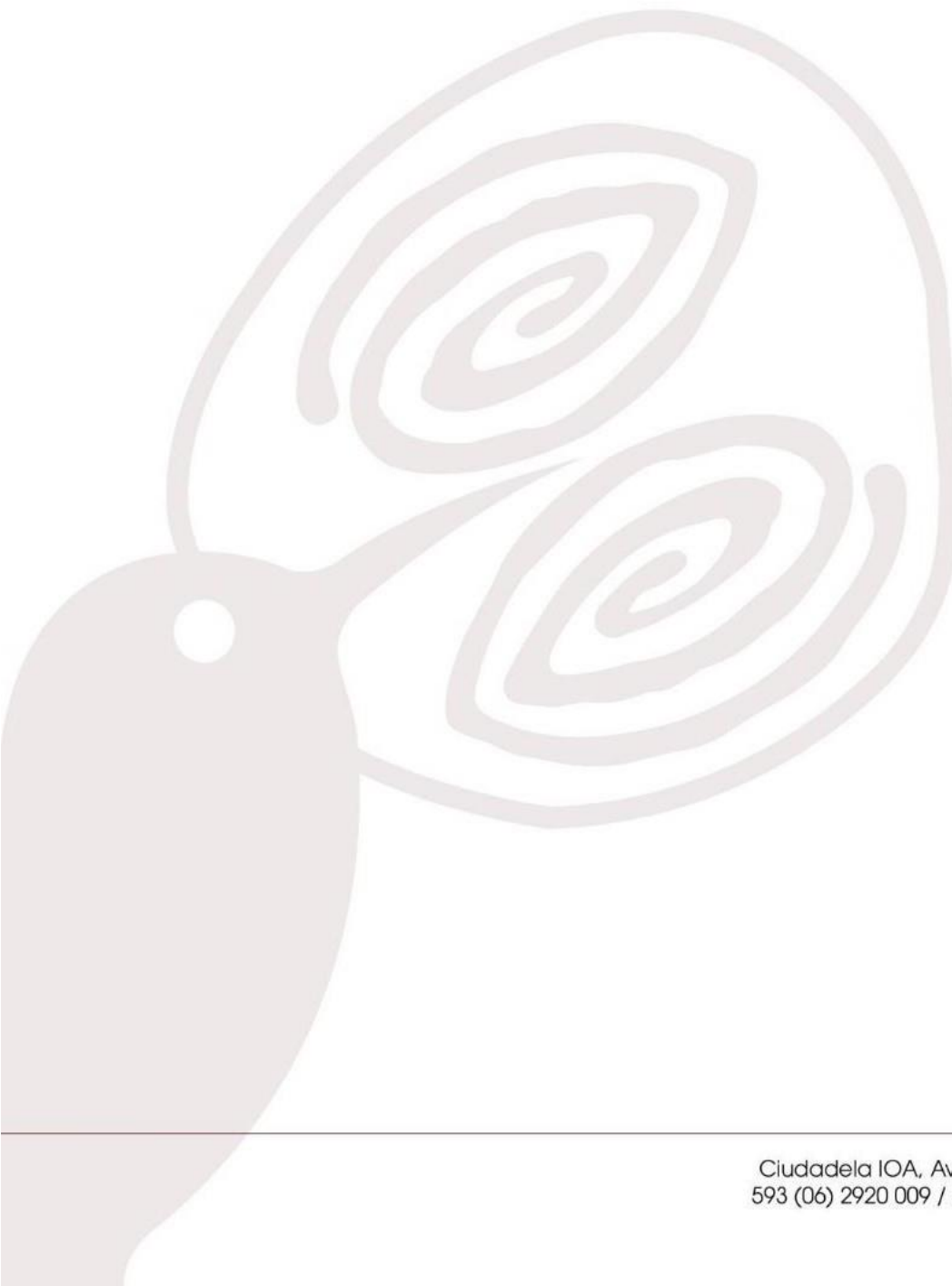
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Certifico que el trabajo de investigación titulado “Incidencia entre los derechos de estabilidad laboral, seguridad social y jornada laboral, enmarcados en el Código del Trabajo y LOSEP y su contraposición con el Principio Constitucional de Igualdad”, bajo mi dirección y supervisión, constituye el trabajo de titulación para aspirante al título de Magíster en Derecho Constitucional, del estudiante Mario Andrés Mejía Criollo, cumple con las condiciones requeridas por la normativa vigente en la Universidad de Otavalo, aprobada al efecto.

Msc. Alberto Leonel Santillán Molina
Tutor de contenidos

DEDICATORIA

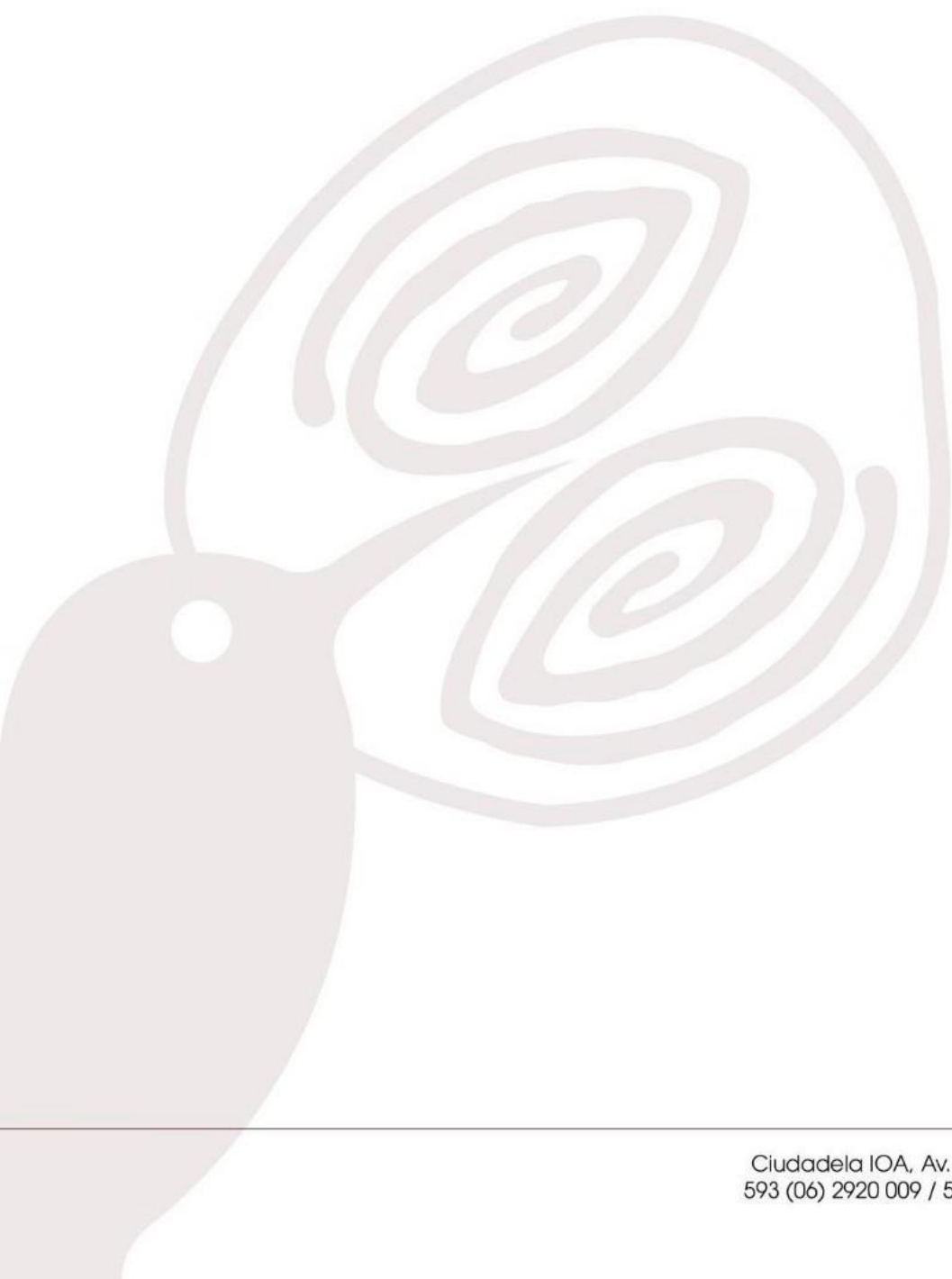
El presente trabajo está dedicado a mi familia y de sobremanera a mi madre y abuela, por su apoyo incondicional en cada uno de mis proyectos profesionales los cuales se materializan con la culminación de este logro académico, debido a que, sin ellas nada de esto sería posible; gracias por impulsar los sueños de este joven profesional, estaré eternamente agradecido con ustedes.



AGRADECIMIENTO

Dejar constancia de mi inmensa gratitud a todos los docentes de la Universidad de Otavalo por los conocimientos otorgados en todos los ámbitos del derecho constitucional que guiarán mi camino profesional en el transcurso de mi vida.

De igual manera agradecer a mi familia y en especial a mi madre por su apoyo durante el trascurso de mi formación académica, lo cual rinde frutos y se cristaliza en la presentación del presente trabajo, el cual materializara un escalafón más en mi vida profesional.



ÍNDICE DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
CERTIFICACIÓN DE LOS TUTORES	iii
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	3
1.La problemática	3
1.1.Contexto del estudio	3
1.2.Formulación del problema	9
1.3.Planteamiento de la pregunta de investigación	9
2.Delimitación de la investigación	10
2.1.Delimitación temática	10
2.2.Delimitación temporal	10
2.3.Delimitación espacial	10
3.Objetivos de la investigación	11
3.1.Objetivo general	11
3.2.Objetivos específicos	11
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	12
2.Justificación de la investigación	12
2.1. Teórica	12
2.2.Práctica	12
3. Conceptos estructurales de la investigación	12
	vi

3.1.Principio de Igualdad	12
3.1.1. Igualdad Formal	16
3.1.1. Igualdad Material	17
3.2.Derecho laboral como contexto general	18
3.3.Derecho al trabajo	19
3.4.Sujetos de derecho en la relación laboral	19
3.4.1.Trabajador.....	23
3.4.2. Servidor público	24
4.Referentes teóricos	25
5.Marco legal y jurisprudencial	28
5.1.Preceptos constitucionales	28
5.2.Derecho laboral ecuatoriano	29
5.2.2.Vacaciones	30
6.Sistema de relaciones teóricas	31
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	35
3.Enfoque de la investigación	35
4.Tipo de investigación	36
5.Técnicas e instrumentos de recolección de información	36
6.Procedimiento de la investigación	38
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	39
4.Análisis y discusión	39
4.1. Análisis e interpretación de la encuesta	45
CONCLUSIONES	68
RECOMENDACIONES	70
ANEXOS	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Pregunta 1.	47
Figura 2. Pregunta 2	49
Figura 3. Pregunta 3	51
Figura 4. Pregunta 4	53
Figura 5. Pregunta 5	54
Figura 6. Pregunta 6	56
Figura 7. Pregunta 7	58
Figura 8. Pregunta 8	61
Figura 9. Pregunta 9	63
Figura 10. Pregunta 10	65

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXOS

ANEXO 1 Guía de encuesta	71
ANEXO 2 Instrumento de validación	72

RESUMEN

El presente trabajo de investigación es un estudio de la discrepancia laboral entre trabajadores que se encuentran bajo el régimen del Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP, en relación a la inobservancia del principio constitucional de igualdad, respecto al goce efectivo del derecho a vacaciones; el objetivo general de este trabajo, se centra en establecer la incidencia entre el régimen laboral contenido en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP en contraposición con el principio constitucional de igualdad enmarcado en la Constitución de la República del Ecuador. Para el desarrollo del presente trabajo se utilizó una metodología con enfoque documental, no experimental y correlacional. Una vez realizada la investigación bibliográfica, documental y de campo, se pudo evidenciar de forma latente, la existencia de la vulneración del goce efectivo del derecho a vacaciones para servidores y obreros, debido a la inequidad con la que se aplica este beneficio, esto, dependiendo del cuerpo legal al cual se someten las diferentes actividades laborales, estos son, el Código del Trabajo y la LOSEP; ante estos particulares, queda clara la necesidad urgente de una reestructuración legal que tienda a modificar los cuerpos normativos vigentes, acción que desembocaría en una aplicación efectiva del derecho de igualdad, y por ende, en el cumplimiento de preceptos constitucionales e internacionales relacionados con los derechos laborales en situación de igualdad.

PALABRAS CLAVE: seguridad jurídica, legalidad, igualdad, inequidad, derecho constitucional.

ABSTRACT

The present research work is a study of the labor discrepancy between workers who are under the regime of the Labor Code and the Organic Law of Public Service LOSEP, in relation to the non-observance of the constitutional principle of equality, with respect to the effective enjoyment of the right to vacation; The general objective of this work focuses on establishing the incidence between the labor regime contained in the Labor Code and the Organic Law of Public Service LOSEP in contrast to the constitutional principle of equality framed in the Constitution of the Republic of Ecuador. For the development of this work, a methodology with a documentary, non-experimental and correlational approach was used. Once the bibliographic, documentary and field research was carried out, it was possible to latently demonstrate the existence of the violation of the effective enjoyment of the right to vacations for servants and workers, due to the inequity with which this benefit is applied, this, depending on the legal body to which the different work activities are subject, these are the Labor Code and the LOSEP; Given these particulars, the urgent need for a legal restructuring that tends to modify the current regulatory bodies is clear, an action that would lead to an effective application of the right to equality, and therefore, in compliance with constitutional and international precepts related to human rights. employment in a situation of equality.

KEY WORDS: legal certainty, legality, equality, inequity, constitutional law.

INTRODUCCIÓN

El Ecuador es un estado constitucional de derechos y justicia, social, que cimienta su estructura jurídica en la Constitución de la República del Ecuador de 2008, la cual es eminentemente garantista de derechos y otorga varios mecanismos para efectivizar esta serie de garantías que tienden a satisfacer las necesidades de los colectivos sociales. Pese a esta estructura y el gran alcance de las disposiciones constitucionales del Ecuador, existen varios elementos dentro la normativa que pudiesen desencadenar vulneraciones de derechos constitucionales, como disposiciones contenidas en normas secundarias que desencadenan un trato desigual emergente desde la propia ley, en esta ocasión se hablará del ámbito laboral, teniendo en cuenta dos cuerpos legales que rigen al trabajo en nuestro país, es decir, el Código del Trabajo y la LOSEP.

Durante el transcurso de la investigación, se van ventilando las adversidades entre estos dos marcos legales que rigen el sistema laboral ecuatoriano, se analiza cada uno de ellos y se determina si su aplicación rompe el principio constitucional de igualdad, mismo que está expresamente delimitado en la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, lo anterior, con el fin de establecer si existe vulneración de derechos en el ámbito laboral para un determinado grupo social de personas, pertenecientes al sector privado. Ahora bien, en la investigación se ha delimitado como punto de estudio, el goce efectivo del derecho a vacaciones, que es propio de los beneficios laborales de los ecuatorianos que trabajan bajo relación de dependencia, el cual se delimitará de acuerdo al marco legal bajo el que se encuentra amparado y se establecerá si existe inequidad entre ellos, con el fin de establecer si estas actuaciones se encuentran en contraposición de la normativa constitucional.

Todo esto, partiendo de una problemática claramente visible, al tratarse de una posible vulneración de derechos de un determinado grupo laboral, acción que recaería en una contraposición con la normativa constitucional, rompiendo de esta manera la seguridad jurídica del Ecuador; ante lo cual, es viable la realización de esta investigación, teniendo en cuenta la injerencia que esta tiene sobre la población laboral ecuatoriana y su incidencia en todas las relaciones sociales, además de existir la información propicia y verás para que permiten dilucidar esta investigación.

De tal manera que, en el primer capítulo se aborda la situación problemática, se enfatiza en el problema jurídico y se plantea como objetivo general de esta investigación el determinar la inobservancia del principio constitucional de igualdad entre los trabajadores amparados por el Código del Trabajo y la LOSEP respecto del goce efectivo del derecho a vacaciones. Para alcanzar el objetivo general se programan tres objetivos específicos mismos que se desarrollan en el texto del estudio. En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico en razón de las categorías de análisis que forman parte de la investigación.

En el tercer capítulo se desarrolla el marco metodológico, el cual se basa en una investigación con un paradigma cualitativo basada en la revisión y análisis documental. En el cuarto capítulo se discuten las teorías que ofrecen las distintas fuentes del derecho sobre las categorías de análisis, se confrontan los fundamentos de cada una de ellas y se exponen los argumentos de la teoría que en mayor medida garantiza los derechos de los trabajadores y el cumplimiento del principio constitucional de igualdad.

CAPÍTULO I
SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

CAPÍTULO I

SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

1.1. CONTEXTO DEL ESTUDIO

Los derechos laborales han sido el punto de partida para la estructuración de lo que hoy en día se conoce como un sistema laboral inmerso en el derecho positivo, teniendo en cuenta que, en este tipo de prácticas se han cimentado en la igualdad y el control de los colectivos sociales, debido a la constante disputa y contraposiciones entre los sujetos que intervienen en una relación laboral, ante esta posición Palomeque (2022) indica lo siguiente:

El trabajo ha constituido siempre un factor de oposición o conflicto en cualquier forma de sociedad: amos y esclavos, señores y siervos, patronos y obreros, han protagonizado y asumido en sus respectivos ámbitos históricos status contrapuestos en relación con el binomio prestación de trabajo apropiación de los frutos o resultados del mismo (p.45).

Dicha disputa se remonta a los inicios de los derechos del trabajador en razón de las relaciones laborales creadas a raíz de acontecimientos como la “Revolución Industrial” en la segunda mitad del siglo XVIII, partiendo de un sistema capitalista que se iba fortaleciendo y arraigando y las protestas que resultaron de la explotación obrera de este sistema económico social, teniendo en cuenta, que este modelo se enfocaba a la acumulación de capital, además de la latente inequidad entre las clases sociales que se cristalizaban en una relación clasista de trabajo, materializada en la burguesía bancaria y comercial, las cuales según su jerarquía abusaban del proletariado, convirtiendo a las clases más necesitadas en trabajadores que no representaban un gasto económico significativo, ante las presentes afirmaciones Tena y Morales (2013), establecen lo siguiente:

Es muy difícil discutir sobre el momento en que se origina la historia del movimiento obrero y el derecho del trabajo, algunos se remontan a tiempos antiguos y otros afirman que es innecesario buscarlos en esa época, puesto que no existía protección alguna a los trabajadores (p. 65).

Ahora bien, el Ecuador se independiza en el año de 1820, y tuvieron que pasar varios años, para obtener una materialización de los derechos laborales y a su vez su aplicación de forma igualitaria, esto debido al régimen autoritario de aquella época, además de otros aspectos como la desigualdad entre las ramas laborales y las clases sociales demasiado marcadas, teniendo en cuenta que, al promoverse la burguesía bancaria y comercial, se da paso a un periodo capitalista en donde se radica la clase obrera. Por otra parte, en el año de 1861 en el Código Civil vigente a la época, se establece al trabajo como una acción sin mucha importancia social, otorgándole la calidad de un contrato sin mucha incidencia en la sociedad, situación que se materializa durante la revolución Alfarista de 1895 y la revolución Juliana de 1925, en donde se dan los primeros pasos en la regulación de las relaciones laborales de manera clara.

Durante el mandato presidencial de Alfaro, se empieza a enmarcar en la normativa las relaciones laborales de forma íntegra y tangible, es así, que en el Código Civil (1857) se toma en cuenta a los derechos del trabajador, teniendo en cuenta que se crea un convenio que regulaba el arrendamiento de las actividades laborales de las personas indígenas.

Con el surgimiento de los derechos laborales, es preciso establecer su enlace con el principio de igualdad, teniendo en cuenta, que este nace en 1789 con la Revolución Francesa, pero se materializa como concepto en derecho positivo en 1948, y finalmente aterriza en las legislaciones locales al momento de plasmar este mandato de optimización en sus propias normativas. Claro está, que la igualdad en temas laborales, se ha logrado por medio de la lucha constante de los trabajadores, teniendo en cuenta lo que establece Pérez (2016):

La igualdad es un valor desde el punto de vista filosófico, pero también es un derecho desde la óptica jurídica, esto significa que todas las personas

son iguales desde el nacimiento hasta su muerte, debido a que así lo establece la ley (p.25).

La evolución constante del derecho laboral en Ecuador, se ha cristalizado en varios logros, pero a su vez se ha visto debilitada en puntos claves, los cuales tienden a contraponerse con la Constitución de 2008, teniendo en cuenta las potenciales diferencias entre trabajadores que se encuentran amparados por el Código de Trabajo y la LOSEP, esto, debido a los distintos lineamientos de cada normativa en materia de derechos, específicamente del goce efectivo de las vacaciones, esto hace pensar, en la posibilidad de la existencia de una contraposición entre los preceptos laborales que amparan a estos dos grupos sociales y el principio de igualdad, tornando esta regulación discriminatoria

Con lo expuesto hasta el momento, durante el transcurso de esta investigación se analizarán los puntos de vista *ut supra* mediante la aplicación del test de igualdad, con el fin de exponer los distintos regímenes laborales para cada colectivo. Por otra parte, en la Declaración de Principios para la Igualdad emitida en el sexagésimo aniversario de la adopción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos la cual fue suscrita por Ecuador el 10 de diciembre de 1948 y por lo tanto es de obligatorio cumplimiento, se estipula lo siguiente:

El derecho a la igualdad es el derecho de todos los seres humanos a ser iguales en su dignidad, a ser tratados con respeto y consideración y a participar con base igualitaria con los demás en cualquier área de la vida civil, cultural, política, económica y social. Todos los seres humanos son iguales ante la ley y tienen derecho a una misma protección y garantía ante la ley (p.6).

Para explicar la particularidad del principio de igualdad y no discriminación, es necesario poner en conocimiento lo que establece Verdera (2013), el cual lo define de la siguiente manera:

La igualdad es el resultado de una construcción hermenéutica a partir de elaboraciones teóricas por la doctrina, de interpretaciones jurisprudenciales

y de formulaciones normativas. Dicho concepto ha ido evolucionando hasta convertirse en un derecho fundamental, a partir del cual se desarrollará la prohibición de toda discriminación como una escisión del primero, entendida también como un derecho fundamental (p.115).

Por otra parte, Gonzales (2020) menciona que discriminación es: “comportamiento dirigido hacia los miembros de una categoría que tiene como consecuencia ciertos resultados, y que es dirigido hacia ciertas personas no por algún merecimiento o reciprocidad en particular, sino simplemente porque resultan ser miembros de tal categoría” (p. 5).

Ahora bien, Figueroa (2014) define al test de igualdad de la siguiente manera: “Mecanismo, mediante el cual se efectúa un análisis de orden procedimental que permite al juzgador afirmar si, respecto de una norma sometida a control o una situación a la que se imputa irrazonable desigualdad, hay trato igualitario o trato desigual” (p.24).

Con las definiciones expuestas en líneas anteriores, es preciso establecer que este principio, ampara al goce efectivo de los derechos de todos los trabajadores, sin distinción alguna, teniendo en cuenta que, en materia del goce efectivo del derecho a vacaciones, estamos hablando de una norma imperativa sin margen de modificación, la cual debe ser cubierta para todos los trabajadores ya sean públicos o privados, acción de que debe ser garantizada debido a la característica de esta regla mandato de optimización dentro del ámbito laboral, el cual es general para todas las esferas de los trabajadores, tal como lo establece Albarrán (2015):

Los principios generales del derecho laboral son los enunciados normativos más generales que, a pesar de no haber sido integrados formalmente en el ordenamiento jurídico, se entiende que son parte de él, porque sirven de fundamento a otros enunciados normativos particulares, o bien recogen de manera abstracta el contenido de un grupo de ellos. Estos principios son utilizados por jueces, legisladores, creadores de doctrina y por los juristas en

general, sea para integrar lagunas legales o para interpretar normas jurídicas cuya aplicación resulta dudosa (p.25).

Por lo tanto, con la cita expuesta en líneas anteriores y al encontrarse el principio de igualdad dentro de los principios aplicables al derecho laboral, queda claro que el goce efectivo a vacaciones, debe aplicarse de manera equitativa sin importar el régimen jurídico al que pertenezcan, sea público o privado, afirmación que se la realiza, teniendo en cuenta la esencia del principio de igualdad, tal como lo establece Sierra (2020):

El principio de igualdad en el ámbito laboral implica que cada trabajador o trabajadora disfrute de las mismas oportunidades a la hora de acceder al mercado de trabajo o permanecer en él por lo que habrá que eliminar todas las barreras que lo impidan. Dependiendo de qué noción de igualdad se haga referencia, existe un principio de igualdad de oportunidades formal que implica que el factor de discriminación prohibido no puede ser un motivo legítimo de diferenciación (p.4).

En tal virtud, Aguirre (2015) vincula también este principio de igualdad con el de seguridad jurídica y al respecto indica expresa:

Todos los seres humanos desde su nacimiento gozan de varias prerrogativas, ingénita a su naturaleza humana, como la libertad, la inocencia, la vida, la dignidad, y entre esos privilegios básicos de toda persona que asegura su trato igualitario, afianzando una justicia social, está el derecho a la seguridad jurídica, y que constituye uno de los bienes más preciados que el Estado debe garantizar a sus súbditos. En todos los tiempos y en toda clase de estados inconmensurablemente se ha discutido sobre la preeminencia de la seguridad jurídica. Sin embargo, ésta dispensa que forma parte de los derechos humanos reconocido en casi todas las legislaciones positivas del mundo, es el que más veces ha sido vulnerado por los ungidos del poder público, quizá por no haberlo considerado como un derecho

fundamental, o quién sabe para ocultar su arbitrariedad o exceso en el ejercicio del poder (Aguirre, 2015, p. 2).

Si se acepta que el Ecuador es un estado constitucional de derecho, por obvias razones debe garantizar a todos los miembros de la sociedad lo mismos derechos sin que exista ninguna discriminación. Sin embargo, si se analiza la naturaleza de las relaciones laborales en el ámbito público y privado existen notables diferencias sobre todo en lo referente a los beneficios sociales que le son reconocidos a los grupos de trabajadores amparados en una legislación y en la otra.

Si se tiene en cuenta que el primero está regido por el principio de legalidad y en el segundo por el principio de autonomía de la voluntad, es decir que parte de un sistema de liberalidad; ante estos puntos de partida Isla (2009) determina lo siguiente:

El principio de legalidad es un principio fundamental. Generalmente es reconocido en los ordenamientos supremos de los diferentes Estados; ello se debe a la relación de supra/subordinación entre los representantes del Estado y los gobernados en virtud de los cuales los primeros afectan la esfera jurídica de los segundos; esto es, el Estado al desplegar su actividad afecta los bienes y derechos del subordinado cuando se impone en el ejercicio del poder. Así, este Estado moderno interviene de forma reiterada, intensa y generalmente contundente en muchas áreas de la vida de los gobernados afectando sus derechos, incluso aquellos que el subordinado tiene en la más alta estima, aquellos que son básicos para su subsistencia, porque el Estado legisla, dicta y emite actos que trascienden el estatus de cada uno, o que carecen de respaldo legal o del respaldo legal adecuado o suficiente (p.98).

De igual manera Hernández (2012) define al principio de la autonomía de la voluntad de la siguiente manera:

La autonomía de la voluntad es un principio básico del Derecho contractual. El valor de este principio se aprecia en el hecho de considerarse como una manifestación de la libertad del individuo, cuyo reconocimiento por la ley

positiva se impone, el cual se traduce en la posibilidad que tienen las personas de regular libremente sus intereses, ejercitar los derechos subjetivos de los cuales son titulares y concertar negocios jurídicos (p.1).

Una vez definidos estos principios queda claro que los cimientos en los cuales se basan las relaciones laborales varían sustancialmente en razón del ámbito público y privado; pese a esta aseveración, se debe tomar en cuenta, que la naturaleza jurídica de las relaciones laborales abarca varios principios generalizados, es decir que encierran a estos ámbitos, al ser mandatos de optimización universales los cuales deben aplicarse en general para todos los trabajadores.

Es decir, que pese a existir una diferencia jurídica en relación a los orígenes de estas dos ramas del derecho como son lo público y lo privado en el contexto laboral, existen principios universales, que deben ser aplicados para todos los trabajadores, sin distinción alguna, lo cual se encuentra establecido en los tratados internacionales y en la propia Constitución de la República del Ecuador de 2008 los cuales constituyen la dogmática jurídica en la presente investigación.

Si bien es cierto, el Código del Trabajo (2005) y la LOSEP (2010) amparan diversos grupos laborales los cuales poseen diferentes obligaciones jurídicas, esto debido a los sujetos presentes en cada una de las relaciones laborales; en este caso, al referirse al goce efectivo de vacaciones, este tipo de práctica se torna discriminatoria, pese a que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su informe sobre la igualdad en el trabajo (2011), establece que: “los servidores y obreros deberán ser tratados con igualdad, teniendo en cuenta que se tratan de trabajadores sin distinción” (p.3).

Ante esta afirmación se debe enfatizar la jerarquía que posee los pronunciamientos que nacen de la Organización Internacional del Trabajo en Ecuador, teniendo en cuenta que el país es miembro de esta organización desde 1934 y ha ratificado 61 convenios con la misma, ante lo cual, la Constitución de la República del Ecuador (2008) otorga supremacía normativa a los tratados y convenios internacionales de derechos humanos que se ha suscrito con dicha

entidad, tal como lo establece el artículo 425 de la Constitución (2008), el cual determina lo siguiente:

Artículo 425.- El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Ante la presente norma constitucional citada en líneas anteriores, queda claro que los lineamientos que da la Organización Internacional del Trabajo son de cumplimiento obligatorio para el Ecuador, y estos deberían estar sobre cualquier disposición normativa de menor jerarquía, sea esta, una ley orgánica u ordinaria. De lo manifestado, se tiene que la normativa laboral vigente en el Ecuador, se regula por dos cuerpos normativos, con independencia, uno del otro; por un lado, se tiene al Código de Trabajo (2005) que rige al Ecuador desde 1938, el cual fue codificado el 18 de octubre de 2005; y, su última reforma se realizó el 22 de junio de 2020. Por otra parte, la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) que entra en vigencia a raíz de la publicación del segundo suplemento del registro oficial No. 294, el 6 de octubre de 2010.

En tal sentido cada uno de estos cuerpos normativos ampara a un grupo laboral distinto, por una parte, el Código del Trabajo (2005) acoge a los trabajadores del sector privado y cierto grupo laboral del sector público, específicamente el obrero; y, por otra parte, la Ley Orgánica de Servicio Público (2010) a todos los servidores públicos a excepción de los que se incluyen en el ámbito de reglamentación del Código de Trabajo. Es así como estas dos normas otorgan un trato diferenciado a cada grupo laboral. Es importante indicar que cuando las normas establecen un trato diferenciado, el mismo siempre debe estar sustentado bajo la premisa de hacer efectivo ciertos derechos, nunca para restringirlos. En virtud de ello se debe analizar si este trato diferenciado en las normas de referencia genera alguna categoría sospechosa que genere tratos desiguales o

discriminatorios, sobre todo si en el ámbito del Derecho Laboral existen principios que son a fines para todos los trabajadores, sean públicos o privados, como es el principio de igualdad, tal como lo dispone la OIT.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad, en Ecuador existe una clara discrepancia en el ámbito de derechos laborales, específicamente en las prestaciones referentes al ejercicio propio de la relación laboral, entre los trabajadores que se encuentran amparados por el Código de Trabajo y por la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), partiendo de las claras diferencias existentes en estas dos normativas, en vigencia; la Secretaria Nacional para la Planificación del Desarrollo (2009) establece lo siguiente:

Existe una problemática jurídica que incide en el pleno goce de los derechos de parte de los trabajadores regulados por el Código de Trabajo, generando desigualdades con los servidores de la LOSEP que afecta de manera directa a las garantías, derechos y obligaciones de los trabajadores del sector público y privado (p.3).

El Estado ecuatoriano avala la igualdad tanto formal y material en la norma, es una de sus premisas establecidas dentro del Art. 11 numeral 2 de la Constitución de la República, aunado a ello reconoce además lo que se expone en el Art. 23 numeral 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948), donde claramente se indica, que toda persona tiene el derecho a la libre elección de su trabajo, y a obtener condiciones equitativas y satisfactorias para el mismo, a pesar de ello, existe un tratamiento diferenciado de los beneficios entre los servidores públicos y los empleados privados, lo que los coloca en situación no equitativa frente a sus beneficios sociales, en este caso concreto nos referiremos a la desigualdad latente respecto de la duración del período anual del descanso reconocido para ambos grupos sociales.

Pareciera que, de acuerdo con diversas afirmaciones teóricas citadas anteriormente, los regímenes laborales por tener fundamentos que les son distintos, deben tener diferentes regulaciones, más esto no es así de forma general, porque les son comunes un conjunto de derechos que su ejercicio debe obedecer al principio de igualdad, tal es el caso del derecho al goce de vacaciones que se encuentra amparado por estas dos normativas, pero no otorga igual calidad de beneficios, en tal razón, se estaría atentando directamente contra el principio de igualdad contenido en la Constitución Nacional vigente, lo que conlleva a demarcar la inequidad entre los dos cuerpos normativos y estos con la normativa constitucional.

1.3. PLANTEAMIENTO DE LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿En la regulación de las disposiciones laborales entre los trabajadores regulados por el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público, respecto del goce efectivo del derecho a vacaciones existe una inobservancia del principio constitucional de igualdad?

2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. DELIMITACIÓN TEMÁTICA

La investigación se encuentra enmarcada en la línea general de la maestría en derecho Constitucional de la Universidad de Otavalo; específicamente en la sub línea: “Análisis sobre principios y valores constitucionales, su contenido y la manera en que se reflejan en determinada rama o cuerpo normativo, teniendo en cuenta que estos deben ser fundamentos de las leyes. Se pueden estudiar también cuestiones de ponderación de principios y emprender estudios jurisprudenciales al respecto”, teniendo en cuenta que la presente temática, hace alusión a la contraposición entre el principio constitucional de igualdad y las normativas laborales que rigen al Ecuador.

2.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL

El estudio se realizó en el periodo comprendido entre agosto 2020 y febrero 2021.

2.3. DELIMITACIÓN ESPACIAL

En la presente investigación se aborda la temática de la inequidad existente entre prestaciones laborales respecto del goce efectivo del derecho a vacaciones, entre trabajadores que se encuentran regulados por el Código del Trabajo y por la Ley Orgánica de Servicio Público en oposición con el principio de igualdad establecido en la Constitución de la República del Ecuador, dentro del derecho ecuatoriano vigente.

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la inobservancia del principio constitucional de igualdad entre los trabajadores amparados por el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP, respecto del goce efectivo del derecho a vacaciones.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 3.2.1.** Identificar los elementos teóricos y jurídicos del régimen laboral del Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP vigente en Ecuador.
- 3.2.2.** Describir los elementos teóricos y jurídicos del principio de igualdad desde la concepción laboral, a partir de la doctrina y la jurisprudencia.
- 3.2.3.** Analizar la relación entre el régimen laboral de los trabajadores amparados por el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP, respecto del goce efectivo del derecho a vacaciones en correspondencia con la inobservancia del principio constitucional de igualdad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 TEÓRICA

La presente investigación aporta elementos teórico-jurídicos acerca del estudio de la incidencia entre el régimen laboral contenido en el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP, en contraposición con el principio constitucional de igualdad establecido en la Constitución de Montecristi, en relación al goce efectivo del derecho a vacaciones, a través de la investigación de las posiciones de cada uno de estos cuerpos legales y su injerencia directa con este principio constitucional.

2.2 PRÁCTICA

El estudio aportará elementos para el ejercicio práctico del derecho con relación a los preceptos establecidos en el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP, en correspondencia con el principio constitucional de igualdad establecido en la Constitución Ecuatoriana.

3. CONCEPTOS ESTRUCTURALES DE LA INVESTIGACIÓN

En la investigación se contextualiza de forma reiterada, terminología inherente a las categorías de análisis, el problema, los objetivos y la revisión previa documental, motivo por el cual deben ser puestos en conocimiento y explicados a cabalidad con el fin de contextualizar y llevar un lineamiento de conocimiento claro en el presente trabajo.

3.1 PRINCIPIO DE IGUALDAD

Al hablar de este principio constitucional, se debe partir de su origen, el cual se remonta a la Revolución Francesa de 1789 con su lema de igualdad, libertad y fraternidad el cual inspiró el primer artículo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU de 1948 y de esta forma aterrizó en los estados los

cuales positivizaron este principio en sus ordenamientos jurídicos. Por otra parte, al hablar de este, de rango constitucional en el país, Ferrajoli (2020), establece que:

El principio de igualdad es el derecho político del que, directa o indirectamente, pueden derivarse todos los demás principios y valores políticos. Equivale al igual valor asociado a todas las diferencias de identidad y al desvalor asociado a las desigualdades en las condiciones materiales de vida; se identifica con el universalismo de los derechos fundamentales, ya sean políticos, civiles, de libertad o sociales (p.5).

Ahora bien, Alegre (2021) lo contextualiza desde una premisa de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, indicando lo siguiente:

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros. Esta primera norma impone un deber de trato igualitario no solo desde el Estado hacia el ciudadano, sino también entre ciudadanos. Se fundamenta en el reconocimiento Kantiano de que todo ser humano debe ser tratado como un fin en sí mismo, no solo como un medio, pues toda persona es libre e igual en dignidad (p.14).

Con estas dos definiciones queda claro el punto de vista normativo del principio constitucional de igualdad, sus orígenes y sus posibles variantes para la aplicación en el sistema laboral ecuatoriano amparado por dos cuerpos normativos como son el Código del Trabajo (2005) y la LOSEP (2010), ante dicha afirmación es necesario profundizar a fondo sobre la igualdad formal e igualdad material. Lo anterior en virtud de que, cuando se aborda el principio de igualdad y sus alcances, el mismo es visto como principio y al mismo tiempo como un derecho. Su dimensión objetiva como principio se complementa necesariamente con otra subjetiva, que supone el reconocimiento a cada persona del derecho individual a la igualdad de trato y a la no discriminación, es decir la dimensión objetiva o institucional y la subjetiva o personal de los derechos fundamentales.

3.1.1 IGUALDAD FORMAL

La igualdad formal o jurídica tiene sus inicios a finales del siglo XVIII, con la idea de romper los lineamientos del feudalismo medieval, ante este particular Alegre (2021) se refiere a la igualdad formal de la siguiente manera:

La Declaración Americana establece que todas las personas son iguales ante la ley y tienen los mismos derechos y deberes consagrados en la declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna. Al igual que la Convención Americana que establece: “Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”. Al entender que la ley y otras normas son un producto estatal, esta obligación recae en el poder legislativo y todo órgano productor de normativa. Este deber consiste en que la ley no debe prever privilegios para algún grupo de ciudadanos en vista de la característica de impersonalidad de la ley que “evita el establecimiento de distinciones entre sujetos de derecho”. (p.27).

Por otra parte, De la Rosa (2012) establece lo siguiente:

Esta dimensión en la evolución de la igualdad aparece como consecuencia de factores político-sociales, tales como presiones de los movimientos obreros y por factores jurídicos como la normativa de la Constitución. Surge cuando ya no es suficiente la igualdad en la aplicación del derecho, sino que el legislador debe respetar también el principio de igualdad en el contenido de la norma, lo cual se logra consagrando dicho principio en las constituciones y estableciendo un control de constitucionalidad. La igualdad formal implica, de manera estricta, un trato igualitario y como punto de inicio resulta de suma importancia ya que de ahí parte la igualación jurídica. (p.124).

Con estas definiciones queda claro que la igualdad formal hace alusión estrictamente a la norma positivizada que abarca al principio de igualdad desde una esfera escrita, con el fin de disponer que este se garantice en todos los ámbitos. Es decir, para garantizar una igualdad formal deben existir razones suficientes que justifiquen una distinción en cuanto al diseño normativo de cualquier ley infra constitucional. Sobre ello la Corte Constitucional en su sentencia 019-16-SIN-CC, ha indicado que:

Siguiendo ese orden de ideas, el principio de igualdad formal será vulnerado cuando en la formulación de la norma jurídica no se evidencia razones suficientes para una diferenciación legal. Dentro del derecho constitucional comparado nos encontramos que el Tribunal Federal Alemán determina que: "La máxima de la igualdad es violada cuando para la diferenciación legal o para el tratamiento, legal igual, no es posible encontrar una razón razonable, que surja de la naturaleza de la cosa o que, de alguna otra forma, sea concretamente comprensible, es decir, cuando la disposición tiene que ser calificada de arbitraria" (p. 16)

Es por ello que, en virtud de lo expuesto, el mandato de igualdad en la formulación del derecho exige prima facie que todos sean tratados igual por el legislador al momento de la configuración normativa y solo bajo criterio muy razonado y debidamente justificado se podría limitar este principio dentro una norma.

3.1.2 IGUALDAD MATERIAL

Por otra parte, al referirse a la igualdad material, se debe mencionar que esta idea nace de la afirmación del filósofo Aristóteles el cual se manifiesta expresando lo siguiente "la justicia consiste en tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales" (p.110); ante dicha afirmación Mutuverría (2021) considera a la igualdad material de la siguiente manera:

La igualdad material refiere a que las situaciones iguales deben ser tratadas iguales y que las situaciones desiguales deben ser tratadas desigualmente, siendo inconstitucional tratar igualmente a hipótesis jurídicas diferentes,

como asimismo, es inconstitucional tratar diferentemente a quiénes se encuentran en una misma hipótesis jurídica (p.11).

Por otra parte, Pérez (2016) define a la igualdad material como igualdad de resultados y la materializa de la siguiente manera:

La igualdad de resultados o igualdad en el punto de llegada se determina en términos de lo justo, lo bueno, lo equitativo; esto es, la participación de todos los grupos en cada uno de los ámbitos de la sociedad: trabajo, educación, capacitación y obtención de bienes y servicios (p.155).

Así mismo la Corte Constitucional colombiana en su sentencia C-044/04 ha indicado que “una de las bases del Estado Social de Derecho es la consagración del principio de igualdad material, es decir, de igualdad real, como expresión del designio del poder público de eliminar o reducir condiciones de inequidad de las personas” (p. 4). Aunado a ello se puede decir que la igualdad material es la materialización en la realidad social de lo que se encuentra estipulado en la normativa, es decir en la igualdad formal; en tal razón, los estados son los encargados de crear los mecanismos oportunos para lograr una verdadera materialización del principio de igualdad y no termine siendo letra muerta.

Ahora bien, una vez ilustrada de manera sucinta las definiciones de igualdad material e igualdad formal, queda claro, que en el Ecuador existe una seria vulneración de la materialidad y la formalidad de este principio, afirmación realizada, respecto de las incongruencias en los cuerpos normativos que amparan a los trabajadores, como son el Código de Trabajo del 2005 y la Ley Orgánica de Servicio Público del 2010 con la Constitución ecuatoriana, al no respetar las directrices del presente mandato de optimización y contraponer estas dos normativas infra constitucionales, rompiendo la aplicación de igualdad en el goce efectivo de las vacaciones que deberían ser equitativos para todos los trabajadores.

3.2 DERECHO LABORAL COMO CONTEXTO GENERAL

Por otra parte, es necesario hablar del derecho laboral como punto de partida de todas las actuaciones que implican la estrecha relación existente en un ejercicio laboral que va de la mano con la normativa que regula esta actividad; es así, que Reyes (2012) establece:

El Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia (p. 96).

De esta apreciación literaria, se determina que el Derecho Laboral hace alusión a un conjunto de principios y preceptos legales que regulan la relación laboral, la cual se encuentra en estricto apego a las relaciones contractuales, ya sea en la esfera pública o privada, tanto para empleadores, como para obreros y empleados, partiendo del principio de igualdad como eje transversal, para este tipo de actuaciones, debido al intrínseco apego de este mandado de optimización con las actividades laborales, que tiende a regular una actuación colectiva.

Por otra parte, Monesterolo (2020) indica lo siguiente: “Los derechos laborales surgieron con el propósito de proteger al trabajador ante la desigualdad en la que se encontraba frente a la parte empleadora”. (p.112).

Es así, como si se analiza la naturaleza jurídica propia del derecho laboral, nace la necesidad de distinguir entre el derecho público y el orden público, pero porqué sería relevantes estas dos categorías; pues la diferencia es importante, toda vez que aquí nos encontramos con un interés prevaleciente, el de la sociedad, razón por lo cual las normas de derecho laboral tienen un carácter forzoso y este les imprime la condición de orden público, por lo tanto, no renunciables e impuestas coactivamente; por otra parte, las normas del derecho al trabajo son con preferencia de orden público, por trascender estas normas el interés puramente individual y ser inseparable del interés social.

3.3 DERECHO AL TRABAJO

En el Ecuador, la principal fuente del derecho de trabajo es la propia norma. Empezando por la Constitución de la República del Ecuador (2008), la cual en su artículo 33 establece lo siguiente:

Art. 33.- 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 (Constitución del Ecuador, 2008).

El objeto fundamental de las disposiciones constitucionales referidas al Derecho al trabajo y por ende de toda la legislación que de ellas se emane, es la de tutelar y proteger los derechos de los trabajadores, para lo que establece un marco mínimo de derechos y garantías, dentro de los cuales deberán desarrollarse las relaciones laborales. Esta intervención del Estado en las relaciones entre particulares se fundamente en la necesidad de equilibrar la desigualdad existente entre empleadores y trabajadores.

De la misma manera en el artículo 23 numeral 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (2021) determina lo siguiente:

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”, afirmando en su segundo numeral que “toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” y finalmente también se considera el numeral 3 que establece “toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será 5 completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social” (p.125).

Por lo tanto, en este acápite se hace referencia a una calificación propia del presente trabajo de titulación; ante esta afirmación, Boza (2020) establece que:

El derecho al trabajo constituye la respuesta jurídica que el derecho brinda a un fenómeno social relevante: una relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos sujetos. De un lado, el trabajador que pone su fuerza de trabajo a disposición de otro y, de otro, el empleador que se beneficia de dicha fuerza de trabajo (p. 212).

Por otra parte, el tratadista Cabanellas (2005) establece que el derecho al trabajo hace referencia a: “el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud” (p.376).

Partiendo de estas definiciones, al tomar al trabajo como un derecho y un deber social de la colectividad, se lo debe tratar como un todo, del cual se desprenderse las regulaciones normativas sin distinción alguna, esto debido a la uniformidad de esta actividad ya sea en el ámbito público o privado, teniendo en cuenta, que esta actuación humana tiende a abarcar una actividad general de la cual se pretende realizar un dinamismo productivo a cambio de una prestación económica, sin distinguir el área en la cual se realice dicha actividad, por lo tanto, la aplicación del derecho al trabajo debe ser regulada por un sistema normativo igualitario tanto material como formal.

3.4 SUJETOS DE DERECHO DE LA RELACIÓN LABORAL

Adentrándose en el tema, es preciso establecer los sujetos de derecho dentro de la relación laboral ecuatoriana, ante lo cual, debido al lineamiento de la presente investigación, se tomará de forma exclusiva al trabajador y al servidor público, los cuales establecen un vínculo directo entre la persona que ejerce su actividad laboral y la normativa que determina los lineamientos bajo los cuales deberá desempeñarse, incluyendo sus derechos y obligaciones.

3.4.1 TRABAJADOR

Es preciso establecer la definición de trabajador, teniendo en cuenta el lineamiento de la presente tesis y su indiscutible apego con las normas nacionales que se están analizando, ante lo cual Trujillo (2008) establece:

Trabajador es la persona que, en virtud del contrato individual de trabajo, se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, y por una remuneración convenida o fijada por la ley, el pacto colectivo o la costumbre (p. 139).

Por otra parte, Rubinstein define claramente al trabajador de la siguiente manera:

Toda persona física que, mediante un contrato de trabajo o relación laboral, se obliga a prestar sus servicios para un patrón o empresa determinada. Recibe como contraprestación un sueldo o remuneración convenida. Debe imperar la subordinación. (p.427).

Las definiciones *ut supra* definen al trabajador como un todo, sin distinción entre su calidad de obrero o servidor, lo cual recae en una aceptación tácita del principio constitucional de igualdad, tal como lo establece Cabanellas (2005), que define trabajador como:

Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retributiva en el contrato de trabajo. (p.207).

En tal sentido, es necesario establecer como trabajador, al hombre como un ser social que brinda su contingente a un tercero, para recibir un beneficio, teniendo en cuenta que, al desempeñar una función dentro de una estructura determinada, sea pública o privada, adquiere como producto de esta actividad, una serie de derechos inherentes a la acción que realiza, los cuales se encuentran blindados por la protección de parte del estado, garantizando de esta manera su cumplimiento.

3.4.2 SERVIDOR PÚBLICO

Es necesario establecer el significado de servidor público, partiendo de un análisis de estudio dentro de la presente investigación, al señalar la actividad laboral de una persona, que se encuentra regulada por la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP; ante esta situación López (2004) establece que servido público es:

Toda persona natural que presta sus servicios legalmente en relación de dependencia nombrado o contratado por servicios ocasionales, que labora en las instituciones, entidades y organismos del Estado y del sector privado, en las cuales las instituciones del Estado tengan mayoría de acciones o un aporte total o parcial de capital o bienes de su propiedad al menos en un cincuenta por ciento, en las corporaciones, fundaciones, empresas, compañías y en general en cualquier sociedad mercantil (p. 23-24).

Por otra parte, Segovia (2000) establece al servidor público de la siguiente manera:

Es la persona seleccionada, certificada, calificada y nombrada para ocupar un puesto público, previo el cumplimiento de los requisitos legales, que ingresa al servicio civil y a la carrera administrativa y presta sus servicios personales a la administración pública central, institucional o seccional, en forma temporal o permanente, para ejercicios de la función pública, satisfacer necesidades generales y la ejecución de servicios públicos, de acuerdo con las finalidades de cada institución pública (p. 222).

Con las definiciones establecidas en líneas anteriores, partiendo de un axioma netamente teórico, queda claro el contexto doctrinario sobre estos dos grupos sociales en el ámbito laboral, que nacen de la relación entre trabajadores y empleadores, los cuales se separan por el lineamiento normativo bajo el cual se rigen, esto partiendo de la actividad laboral que realizan; pese a esto, es necesario evidenciar, que al encontrarse dentro de un mismo derecho social y ejercicio

económico, existen mandatos de optimización que deben aplicarse en forma igualitaria, en este caso, el principio de igualdad en razón del goce efectivo del derecho a vacaciones, el cual al ser general, no diferencia su aplicación a la esfera laboral a la que pertenezca, sea esta pública o privada, siendo necesario que sea aplicado su espectro en forma general para estos dos grupos laborales.

4. REFERENTES TEÓRICOS

La investigación realizada en este trabajo de titulación, tiene su origen en estudios realizados en años anteriores por terceros, preocupados de las repercusiones de una mala aplicación del principio de igualdad en el ámbito laboral, tanto en el ámbito nacional e internacional, entre los cuales se destacan los siguientes:

En la Universidad de Carlos III de Madrid, se realizó una investigación, previo a la obtención del título de Doctor, realizada por Canessa (2006) titulada: “Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional”, el cual en su parte resolutive establece que:

En un plano formal, se podrían definir a los derechos humanos laborales como todos aquellos derechos en materia laboral recogidos en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona. La fundamentación de los derechos humanos laborales proporciona argumentos consistentes que justifican la existencia o reconocimiento de este grupo de derechos y, en particular afianzan su reconocimiento en los instrumentos internacionales, presentando dos grandes argumentos (p.100).

En la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil se realizó una investigación, previo a la obtención del título de magister, realizada por Sandoya (2016) titulada: “La aplicación del neoconstitucionalismo a los principios del derecho del trabajo en el Ecuador”, el cual en la parte pertinente de las conclusiones se estableció lo siguiente:

Podemos observar que en el sistema jurídico Ecuatoriano no se aplican los principios del derecho del trabajo con la Constitución anterior a la del 2008,

lo que se evidencia un deterioro de dichos principios, olvidando toda concepción social bajo lo cual fueron concebidos dichos principios. Pese a estar enmarcado en un texto constitucional, no han servido de mucho considerarlos de tal manera, ya que están como un simple texto de lectura y no son aplicados y peor considerados como normas de carácter constitucional.

Con la implementación de una nueva constitución y las teorías modernas del derecho constitucional se creyó que no solo los derechos de los trabajadores se reivindicarían sino que además el derecho laboral tomaría nuevos rumbos, valorándose y haciendo relevante que el trabajo es un derecho social y por tal motivo un derecho fundamental inherente al hombre donde las bases y desarrollo se encuentra en los principios ya desarrolla y con ello la constitucionalización de los mismos, para elevar al derecho del trabajo a una jerarquía superior y dar la dignidad que la clase obrera se merece (p. 49).

A su vez, en la Universidad Regional Autónoma de los Andes se realizó una investigación previo a la obtención del título de magister, elaborada por Pozo (2016) titulada "Las diferencias en el goce de los beneficios sociales entre los servidores públicos y privados" la cual determina como objetivo general, el desarrollar un análisis crítico de las diferencias en el goce de los beneficios sociales entre los servidores públicos y privados y su afectación al principio constitucional de igualdad en el cantón Santa Elena de la provincia del mismo nombre (p. 6). La investigación concluyó en que:

Los expertos entrevistados manifestaron que en efecto, existe desigualdad entre las legislación del servicio público y del Código del Trabajo, con relación a los beneficios sociales, no solo por los días de vacaciones, sino por las licencias que otorga a los servidores públicos la Ley Orgánica de Servicio Público, lo que no guarda conformidad con el principio constitucional de igualdad (p. 58-59).

En la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil se elaboró una investigación, previo a la obtención del título de magister, realizada por Tasigchana (2016) titulada: “El Principio de Igualdad en el Procedimiento de Garantías Constitucionales”, el cual en su parte pertinente establece que:

Como se ha anotado, el derecho a la igualdad es el resultado de una lucha constante por eliminar las diferencias sociales que han existido, reconociendo que ninguna persona debe ser tratada con privilegios respecto de otra; la materialización del principio de igualdad -en un derecho- dentro de un proceso busca la paridad en las defensas de las partes, cuando se habla de procesos judiciales, este principio supone la denominada igualdad de armas de las partes y la igualdad material en la aplicación de la norma para efectos de reconocer su correcta aplicación; cuando la Constitución reconoce este tipo de igualdad material de las personas, dispone la necesidad de equiparar desigualdades que pudieran existir entre las partes; se debe suponer, que el Juez Constitucional por su conocimiento de la norma primaria y la especialidad de la materia va a consagrar de la manera más perfecta los derechos fundamentales (p.32-33).

De igual manera, en la Universidad de Barcelona, se realizó una investigación, previo a la obtención del título de Doctor, realizada por Almada (2016) titulada: “La protección del derecho al trabajo (digno) entre el garantismo y la flexibilidad”, el cual en su parte resolutive establece que:

La mayoría de estos cambios entran en contradicción con los principios que estructuran formalmente tanto el Derecho Laboral, como el Derecho Constitucional; desde el principio de la reserva legal y de no regresividad, pasando por el principio del estado social y democrático de derecho o la búsqueda de la igualdad material (p.87).

Ahora bien, en relación a las confrontaciones teóricas, los puntos de vista mencionados en líneas anteriores, los cuales fueron recopilados a través del análisis de varias investigaciones, se expresa que las relaciones laborales inciden

claramente en el ámbito de derechos humanos, tendiendo a abarcar estos lineamientos como generalidades para todos los trabajadores, sin distinción alguna; por otra parte, se hace énfasis en la correlación entre los principio laborales y el marco constitucional ecuatoriano y su apatía por garantizar lo que dispone la carta magna en relación al principio de igualdad, lo cual recae en una evidente vulneración de la seguridad jurídica y un menoscabo el goce efectivo de derechos por parte de todos los trabajadores en un marco amparado por la igualdad.

Es decir, el principio de igualdad amplía su alcance en la colectividad, específicamente en el contexto de las relaciones de carácter laboral, teniendo en cuenta, que este ha sido plasmado en el derecho positivo a través de una lucha social de décadas, logrando así, que se lo aplique de forma universal, en todos los ámbitos sociales, sin distinción alguna; claro está, que en el Ecuador esta generalidad no se garantiza en el ámbito laboral, teniendo en cuenta, los dos marcos legales que rigen este particular, como son el Código del Trabajo y La Ley Orgánica del Servicio Público, los cuales se encuentran vigentes y regulan la actividad de trabajo de distintos grupos sociales y establecen visibles y palpables tratos diferenciados para cada grupo de trabajadores sobre los cuales ejercen su mandato.

5. MARCO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL

Los preceptos mencionados durante este trabajo de titulación y los estudios realizados en el actual caso, tienen su asidero legal en un amplio espectro normativo, los cuales se fundamentan en instrumentos jurídicos aceptados en nuestra legislación y cuya vigencia fortalece la presente investigación; dentro de estos cuerpos normativos se tiene, la Constitución de la República del Ecuador que entra en vigencia el 20 de octubre de 2008, el Código de Trabajo que entra en vigor en el Ecuador, desde el 5 de agosto de 1938 y se codifica el 16 de diciembre de 2005 y la Ley Orgánica de Servicio Público, que se publica en el segundo suplemento del registro oficial 294, el 6 de octubre del año 2010.

5.1 PRECEPTOS CONSTITUCIONALES

Durante el transcurso de la investigación, se ha dado a conocer la inequidad existente en razón del derecho al goce efectivo de vacaciones, lo cual se ha esclarecido a lo largo de la presente investigación, dicha afirmación rige a dos colectivos de trabajadores, tanto a los que están amparados por el Código del Trabajo, como a los que se regulan por la Ley Orgánica de Servicio Público, acción que recae en una vulneración normativa de carácter constitucional, por cuanto se estaría pasando por alto un sin número de principios; entre los que se tiene al principio de igualdad, el cual está garantizado en la Constitución Ecuatoriana, en el título Segundo, capítulo Sexto titulado “Derechos de libertad”, artículo 66 numeral 4 el cual establece lo siguiente: “Se reconoce y garantiza el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación” (p.29).

Por otra parte, en el Ecuador se garantiza la exigibilidad del cumplimiento inmediato de derechos, y a su vez, la existencia de la aplicación del principio de igualdad en todas las esferas sociales, facultando a todas las personas, a acceder a este particular; ante esta situación; la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su título Segundo, capítulo Sexto titulado “Principios de aplicación de los derechos”, artículo 11 numeral 2 establece que:

Artículo 11, numeral 2. El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios (...) 2. Todas las personas son iguales y gozaran 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. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. (p.11).

Con los artículos traídos a colación, se establece que, en nuestro país existen disposiciones constitucionales, que tienden a garantizar y delimitar mecanismos que exigen el cumplimiento de derechos, con estricto apego a los mandatos de optimización que obligan a realizar esta acción en la mayor medida posible, agotando las posibilidades fácticas y jurídicas, haciendo un énfasis especial al tratarse de una acción enmarcada en la esfera de lo laboral; esto, partiendo de la idea, de que los cuerpos normativos vigentes en nuestro país otorgan diferentes prestaciones a trabajadores amparados por el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público, los cuales se presumen, viven una situación jurídica de desigualdad.

5.2 DERECHO LABORAL ECUATORIANO

Para abordar el derecho laboral ecuatoriano, es necesario partir desde la Constitución del 2008, carta magna que presenta varios lineamientos en el ámbito laboral, en los cuales se reconocen elementos importantes como la igualdad y equidad, los cuales deben regirse por el proceder de la sociedad y su desenvolvimiento cotidiano. De igual manera, indica que debe existir oportunidades de manera equitativa e igualitaria para todos los habitantes del territorio ecuatoriano, haciendo referencia en el artículo 11, a la igualdad y el goce de las mismas condiciones para todos los seres humanos, teniendo en cuenta, que la Constitución en total concordancia con los instrumentos internacionales de protección de derechos humanos establece la función de las normas en los diferentes ámbitos público, administrativo y judicial, abogando porque todas las personas sean consideradas en igualdad de condiciones, deberes, derechos y oportunidades. (Asamblea Constituyente, 2008), y el ámbito laboral no está exento de estas pretensiones.

Si se analiza la actual legislación laboral, se tienen dos marcos legales, de carácter independiente, que pese a estar enmarcados como norma vigente de nuestro país, prestan diferentes prestaciones a los trabajadores; por una parte, se tiene el Código del Trabajo que entra en vigencia en el Ecuador, el 5 de agosto de

1938 y se Codifica el 16 de diciembre de 2005, bajo publicación en el Registro Oficial No. 167; por otra parte, se tiene a la Ley Orgánica de Servicio Público, que se publica en el segundo suplemento del registro oficial 294, el 6 de octubre de 2010 y su Reglamento General, emitido bajo Decreto Ejecutivo No. 710, publicado en el Registro Oficial, suplemento 418 del 01 de abril de 2011.

Es necesario mencionar, que cada una de estas normativas rigen a un determinado grupo laboral, por lo tanto, otorga diferentes beneficios de ley a cada uno de ellos, acción que parte de su origen, en las cuales el criterio del legislador adopta posturas contradictorias desde el propio espíritu de la emisión de estas leyes; por una parte, se tiene a un Código de Trabajo, que rige a trabajadores que se desenvuelven mayoritariamente en el ámbito privado, como génesis a la satisfacción del mercado y una contraparte a la creación de fuentes laborales por la empresa privada, la cual claramente persigue únicamente un fin económico, que se incrementa a través de un sistema laboral que persigue un crecimiento económico de un grupo social determinado.

Por otra parte, se tiene a la Ley Orgánica de Servicio Público, que incide directamente en las relaciones labores de los funcionarios públicos, con lineamientos y necesidades distintos a los del sector privado, al realizar una acción que beneficia a la colectividad, dentro de un ámbito garantista de derechos, el cual implica una relación directa con el estado, dando gran apertura al legislador para que pueda crear una ley con un espíritu diferente.

Por lo tanto, pese a que las dos normativas, se encuentran en un mismo sistema laboral, y nacen por concepciones distintas, con espíritus de ley distintos, no pueden brindar prestaciones laborales diferentes para cada grupo social regulado según su actividad por un cuerpo normativo distinto, puesto que, como se ha venido explicando, el principio constitucional de igualdad en razón del goce efectivo del derecho a vacaciones, no diferencia su aplicación según la esfera laboral a la que pertenezca, sea esta pública o privada, siendo necesario que sea aplicado su espectro en forma general para estos dos colectivos de trabajadores sin distinción alguna.

5.2.1 VACACIONES

Al abordar este apartado, es necesario empezar definiendo la conceptualización del término vacaciones, en tal razón, Cabanellas (2005) establece la siguiente ilustración:

Vacaciones es la temporada, desde algunos días o varios meses, en que se cesa el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales necesarias o a las distracciones (p.25).

Ahora bien, queda claro que las vacaciones son ese periodo de tiempo otorgado a los trabajadores de manera obligatoria en el cual salen de la monotonía laboral y ocupan su tiempo en recreación y esparcimiento. Se trata de un lapso de tiempo determinado, en el cual, todos los trabajadores en general, suspenden sus actuaciones laborales cotidianas de manera temporal, esto con el fin de despejarse durante un tiempo, pero teniendo la garantía de poder volver a su puesto laboral; cabe mencionar, que este derecho es garantizado por la Constitución de la República del Ecuador (2008) y convenios internacionales, como pilar principal se tiene la Convención general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptada en Ginebra, de fecha 3 de junio de 1970 y vigente desde el 30 junio 1973, la cual determina lo siguiente:

Art. 3. 1. Toda persona a quien se aplique el presente Convenio tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada. 2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio especificará la duración de las vacaciones en una declaración anexa a su ratificación. 3. Las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios. 4. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, por medio de una nueva declaración, que establece vacaciones de mayor duración que la que especificó en el momento de la ratificación.17 (p.10)

Con esta definición se establecen los lineamientos generales otorgados por la OIT en razón de las vacaciones para todos los trabajadores, teniendo en cuenta, que esta organización los clasifica como iguales en todos los aspectos, tal como se lo ha venido determinando durante el presente este trabajo de titulación; pese a esto, en el Ecuador no se garantiza estas disposiciones de carácter obligatorio, debido a que no se adecuan a una igualdad material, mucho menos formal a sus normas locales, acción que desencadena en una inseguridad jurídica.

Con la afirmación *ut supra*, se debe tener en cuenta que, las vacaciones se encuentran expresadas en el Código del Trabajo (2005), en su capítulo Quinto que establece la duración máxima de la jornada de trabajo, los descansos obligatorios y las vacaciones”, parágrafo tercero, que establece específicamente a las vacaciones, artículo 69, que establece:

Artículo 69. Todo trabajador gozará anualmente de 15 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. (p.37).

Por otra parte, la Ley Orgánica de Servicio Público (2010), en su capítulo Segundo, denominado “De las licencias, comisiones de servicio y permisos”, en su artículo 29 manifiesta que: “Todo servidor público tendrá derecho a disfrutar de 30 días de vacaciones, después de 11 meses de servicio continuo. Este derecho no podrá ser compensado en dinero, salvo en el caso de cesación de funciones” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010).

Según estos preceptos legales, es evidente la diferencia referente al régimen de vacaciones aprobados para el sector público, que es de 30 días, y de 15 días para los trabajadores del sector privado. Es también digno de analizar que estos dos cuerpos legales, pese a regir a trabajadores ecuatorianos, los separa como servidores y obreros según corresponda su actividad laboral y le otorga un derecho

al goce efectivo de vacaciones sustancialmente diferente; sobre todo porque la propia Corte Constitucional ecuatoriana ha dicho que el trato desigual en la norma debe estar plenamente justificado, y en su jurisprudencia ha indicado ciertos parámetros de razonabilidad cuyo fin es determinar si es razonable la justificación para el establecimiento de un trato legal desigual.

Particular que además de romper el principio de igualdad y rompe esquemas internacionales de derechos humanos, teniendo en cuenta que, en la Declaración de los Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948 en su artículo 24 se establece lo siguiente: “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” (p.100).

Por otra parte, el en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Aprobado por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966 el cual entra en vigor el 3 de enero de 1976, en su artículo 7, en relación a los derechos a gozar de un trabajo equitativo y satisfactorio, específicamente en su literal d) se da a conocer lo siguiente: “El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos” (p. 32).

Por lo tanto, con el análisis y estudio crítico realizado en el presente apartado, se puede evidenciar, que a pesar de que doctrinaria y constitucionalmente se habla de un lineamiento de igualdad al momento de impartir el goce efectivo del derecho a vacaciones para todos los trabajadores, en la práctica no se cristaliza, debido a normativas infra constitucionales que no lo permiten, lo cual debe ser reformado de manera urgente, ante una latente vulneración de derechos constitucionales de carácter laboral.

6. SISTEMA DE RELACIONES TEÓRICAS

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

Tema	Problema de Investigación	Interrogante de Investigación	Objetivo General	Objetivos Específicos	Categorías	Subcategorías
ANÁLISIS DE LA INOBSERVANCIA DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD ENTRE LOS	Discrepancia laboral entre trabajadores que se encuentran bajo el régimen del Código de Trabajo y los	¿La aplicación de las disposiciones laborales de la Ley Orgánica del Servicio Público y del Código del Trabajo,	Determinar la inobservancia del principio constitucional de igualdad entre los trabajadores amparados por el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público	Identificar los elementos teóricos y jurídicos del régimen laboral del Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP vigente en Ecuador.	Elementos teóricos y jurídicos del régimen laboral del Código del Trabajo y la Ley Orgánica	Estado Social y Económico del Ecuador.

TRABAJADOR ES AMPARADOS POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LA LOSEP, RESPECTO DEL GOCE EFECTIVO DEL DERECHO A VACACIONES	que se encuentran bajo la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP, en relación a la inobservancia del principio constitucional de igualdad, respecto al	respecto al goce efectivo del derecho a vacaciones, se contraponen con el principio de igualdad establecido en la Constitución de la República del Ecuador?	LOSEP, respecto del goce efectivo del derecho a vacaciones.		de Servicio Público.	Igualdad de derechos.
				Describir los elementos teóricos y jurídicos del principio de igualdad desde la concepción laboral, a partir de la doctrina y la jurisprudencia.	Elementos teóricos y jurídicos del principio de igualdad desde la concepción laboral.	Estado Social de derecho. Ejercicio pleno de derechos.

	<p>goce efectivo del derecho a vacaciones, teniendo en cuenta que son notables las diferencias existentes en estos dos cuerpos legales,</p>					<p>Igualdad de derechos.</p>
				<p>Analizar la relación entre el régimen laboral de los trabajadores amparados por el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público</p>	<p>Relación entre el régimen laboral contenido en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica</p>	<p>Estado Social de la República. Ejercicio pleno de derechos.</p>

				LOSEP, respecto del goce efectivo del derecho a vacaciones en correspondencia con la inobservancia del principio constitucional de igualdad.	de Servicio Público LOSEP, en contraposición con el principio de igualdad	Igualdad de derechos.
--	--	--	--	--	---	-----------------------

Tabla 3: Matriz de Categorización

Fuente: Elaboración propia (2021).

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Considerando los objetivos planteados en esta investigación, se determinó que este trabajo se enmarca dentro del campo del derecho en general; y, en particular abordó problemáticas derivadas del derecho constitucional con un enfoque que debe ser comprobado metodológicamente y teóricamente. Por tales motivos, la investigación tuvo un paradigma cualitativo, que se caracteriza justamente por estudiar: a) ramas jurídicas, como son las normativas que rige al ejercicio laboral en nuestro país; y, b) la contraposición de estas normativas y su desenfoque con las garantías constitucionales.

Ante la situación delimitada en líneas anteriores, Álvarez (2016) establece lo siguiente:

La investigación cualitativa posee un enfoque multimetódico en el que se incluye un acercamiento interpretativo y naturalista al sujeto de estudio, lo cual significa que el investigador cualitativo estudia las cosas en sus ambientes naturales, pretendiendo darle sentido o interpretar los fenómenos en base a los significados que las personas les otorgan. La investigación cualitativa es un campo interdisciplinario, transdisciplinario y en ocasiones contradisciplinario, atraviesa las humanidades y las ciencias sociales y físicas. Es multiparadigmática en su enfoque. Los investigadores están comprometidos con una perspectiva naturalística y a la comprensión interpretativa de la experiencia humana. La investigación cualitativa se encuentra bajo dos tensiones simultáneas, una amplia sensibilidad interpretativa, posmoderna y crítica y por una concepción y análisis de la experiencia humana positivista y más estrechamente definidos, pospositivistas, humanistas y naturalistas. (p. 1).

Ante lo cual, se tiene en cuenta que, el problema principal en esta investigación es la incidencia entre el régimen laboral contenido en el Código del Trabajo del 2005 y la Ley Orgánica de Servicio Público del 2010 en contraposición con el principio de igualdad establecido en la Constitución Ecuatoriana (2008), por lo tanto, para llegar a

un resultado tuvo que descomponer cada uno de los parámetros de la referida problemática, fue necesario aplicar el método analítico-crítico, que según Bernal (2006) establece que: “Es un procedimiento de investigación y esclarecimiento de los fenómenos culturales que consiste en establecer las semejanzas de dichos fenómenos, infiriendo una conclusión acerca de su parentesco, es decir su origen común” (p. 57).

4. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio nace y se desarrolla en torno al derecho en sus diferentes ramas o disciplinas jurídicas, por lo que el tipo de investigación es no experimental. Ante esta afirmación Nieto (2010) establece que:

La metodología no experimental, se procede a la igualación o aleatorización de los grupos que intervengan en ella, junto al llamado control estadístico, mediante el empleo de técnicas tales como el análisis de covarianza, correlación parcial, que permitan estudiar estadísticamente la relación de ciertas variables entre sí, controlando la influencia en dicha relación de otras variables (p. 110).

A su vez, la investigación es documental, teniendo en cuenta lo que establece Jáñez (2008), se define de la siguiente manera:

La investigación documental es el análisis detallado de una situación específica, apoyándose estrictamente en documentos confiables y originales. El análisis ha de tener un grado de profundidad aceptable: ámbito del tema, criterios sistemático- críticos resaltar los elementos esenciales que sean un aporte significativo al área del conocimiento. Han de exponerse las dificultades y limitaciones encontradas en el desarrollo del trabajo. Presentar soluciones. (p. 125).

Por otra parte, teniendo en cuenta la naturaleza de la presente investigación, la cual posee diversas variables que se encuentra afines a la esfera laboral del Ecuador, es necesario tomar como tipo de investigación a la correlacional, la cual según Morris (2005) se define de la siguiente manera: “La investigación correlacional se utiliza para investigar la relación o correlación, entre dos o más variables. La

investigación correlacional es útil para aclarar las relaciones entre variables preexistentes que no pueden examinarse por otros medios” (p. 45).

5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Las técnicas que se utilizaron en el desarrollo del trabajo son: la observación y la revisión documental. En lo referente a la observación, Martínez (2005) establece lo siguiente: “Observación es la acción de observar, de mirar detenidamente. Pero este primer significado de la palabra, se presenta, en el trabajo científico, a una ambigüedad que es necesario disipar desde un principio” (p. 89).

La técnica mencionada en líneas anteriores, hace referencia a la lista de cotejo como instrumento de recolección de información, ante esta afirmación, Santamaría (2006) define a este instrumento de la siguiente manera:

La lista de cotejo es un instrumento muy semejante, en su estructura, a las escalas de calificación pues presenta un encabezado, objetivo, instrucciones, rasgos observables y criterios de valoración. Estos últimos son los que le dan el carácter particular a la lista de cotejo o lista de control, como también se le llama; pues son dicotómicos, es decir, que ante un número determinado de rasgos observables, el evaluador debe establecer la presencia o ausencia de ese rasgo. Es por esta característica determinante que la lista de cotejo, pareciera que se ajusta mejor en la calificación de actitudes, pues las mismas también son dicotómicas, o sea, están presentes o ausentes; as decir, se es cortes o descortés, puntual o impuntual, estudioso o desaplicado, sin criterios intermedios. (p. 68).

Por otra parte, en lo referente a la revisión documental Scribano (2007) manifiesta que: “La revisión documental es una técnica no obstructiva, rica en bosquejar los valores y creencias de los participantes en el campo” (p. 33).

Esta técnica de investigación tiene como instrumento de recolección de información, a la matriz de análisis de categorías; Wordpress (2011) define a este particular como: La matriz pretende resumir el proceso desde el planteamiento del

tema, las preguntas iniciales y todo el diseño de investigación; incluye la enunciación de hipótesis alternas, que son propias de comprobaciones estadísticas, para contrastar evidencias y de apoyo de las hipótesis principales. (p.100).

De igual manera, se utilizó a la encuesta como técnica de investigación con el fin de obtener información de primera mano sobre la actual situación de la normativa laboral en el Ecuador; ante este particular, Quispe (2013) define a esta técnica de la siguiente manera:

La encuesta es una de las formas más populares de obtención de datos para la investigación y evaluación de programas sociales. La principal característica es que a través de la encuesta se puede obtener información de un gran número de personas, sobre aspectos de interés de los investigadores. (p.11)

Para la aplicación de la presente técnica de obtención de información se aplicó como instrumento una encuesta, la cual conto con 10 preguntas, distribuidas en 6 abiertas y 4 cerradas, las cuales fueron dirigidas a 45 funcionarios judiciales, que desempeñan su actividad laboral en la ciudad de Quito, específicamente en el complejo judicial norte, los cuales se dedican al trámite de procedimientos devengados de las relaciones laborales; la población fue definida por esta metodología, teniendo en cuenta, que la misma es finita y de fácil acceso, por lo cual no se calculó una muestra, pudiendo obtener un cálculo de análisis de frecuencia que permitió sacar los porcentajes de reincidencia y criterios de cada una de las respuestas y así se pudo llegar a determinar conclusiones y recomendaciones.

Por otra parte, en razón de la confiabilidad del instrumento utilizado, se mantuvo acercamientos con 3 especialistas en derecho laboral y constitucional que validaron el contenido del mismo, dando viabilidad a la aplicación de la encuesta.

6. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

Los objetivos específicos sirven de base para elaborar el procedimiento de la investigación desde la metódica de trabajo.

El primer nivel de objetivos específicos de esta investigación, consiste en identificar los elementos teóricos y jurídicos del régimen laboral del Código del Trabajo del 2005 y la Ley Orgánica de Servicio Público del 2010 vigente en Ecuador. Para ello se contrastó, las normas constitucionales, las leyes especiales, la doctrina y

jurisprudencia, a partir de lo cual se empleó la revisión documental como técnica de trabajo.

El segundo objetivo específico permitió describir los elementos teóricos y jurídicos del principio de igualdad desde la concepción laboral, a partir de la doctrina y la jurisprudencia. A partir de la observación indirecta y la revisión documental de las normas constitucionales, las leyes especiales, la doctrina y jurisprudencia Nacional, se pudo construir teóricamente las características del ejercicio de estos derechos principios y derechos laborales.

Finalmente, el tercer objetivo específico permitió analizar la relación entre el régimen laboral contenido en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), en correspondencia con el principio constitucional de igualdad establecido en la Constitución Ecuatoriana vigente. Adicional, se analizó los regímenes legales normativos de ambos sistemas jurídicos para extraer la parte esencial que sustente el estudio de la inequidad en la prestación de derechos a estos grupos laborales, en este punto, se usó la matriz de análisis de categorías para establecer la incidencia; además, se empleó una encuesta dirigida a 45 funcionarios judiciales, que desempeñan su actividad laboral en la ciudad de Quito, específicamente en el complejo judicial norte, los cuales se dedican al trámite de procedimientos devengados de las relaciones laborales, con la cual se pueden analizar los resultados obtenidos y conocer el criterio de los especialistas en la rama laboral.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En razón del problema identificado y en cumplimiento a los objetivos propuestos, corresponde en primera instancia, identificar los elementos teóricos y jurídicos del régimen laboral del Código del Trabajo del 2005 y la Ley Orgánica de Servicio Público del 2010 vigente en Ecuador. Para ello se contrastó, las normas constitucionales, las leyes especiales, la doctrina y jurisprudencia, a partir de lo cual se empleó la revisión documental como técnica de trabajo.

Ante estas directrices, es necesario establecer las interrelaciones laborales con el derecho, partiendo de una definición doctrinaria y ahondando su cimentación en lo estipulado en la normativa ecuatoriana.

Trebilcock (2019) define a la relación laboral como:

El término relaciones laborales, hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la Administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo. Asimismo, alude al campo de estudio dedicado al análisis de dichas relaciones. Su aparición es consecuencia de la revolución industrial, cuyos excesos dieron lugar a la creación de los sindicatos como medio de representación de los trabajadores y al desarrollo de las relaciones laborales colectivas. (p.21).

Con la presente afirmación, queda claro, que la incidencia de las relaciones laborales nace de la necesidad de un control de parte de la administración con el fin de regular las actuaciones entre los empleadores y los empleados, partiendo de una idea de control y garantía de derechos.

Flores (2019) establece lo siguiente:

El trabajo es una categoría social que ha creado y crea el mundo fáctico, es un hecho innegable; y, es indiscutible que los nuevos postulados circundantes han “succionado” a los trabajadores a las nuevas tendencias mundiales laborales. Además, consideremos el surgimiento de las nuevas directrices en las relaciones obrero-patronales, encaminadas hacia la flexibilización del trabajo. Este contexto también involucra el problema socioeconómico del desempleo y subempleo a nivel mundial. (p.2).

Con estos dos puntos de vista, es claramente visible el surgimiento de las relaciones laborales en el derecho positivo en forma global, los cuales parten de un elemento teórico como cimiento ideológico que, se cristalizan en el derecho positivo con el fin de brindar legalidad a todo este tipo de actuación. Ahora bien, el Ecuador no es la excepción, teniendo en cuenta, que este país ha acogido favorablemente estos puntos de vista, hasta llegar al punto de enmarcar estos preceptos a nivel constitucional.

Por su parte la Constitución de la República del Ecuador (2008), establece lo siguiente:

Art. 33.- 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. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Con la presente disposición Constitucional, es visible que el Ecuador tiene la obligación de adecuar su aparataje jurídico infra constitucional a la directrices generales emitidas en la Carta Magna; ante lo cual, se han reestructurado los cuerpos jurídicos de carácter general para garantizar el cumplimiento de una correcta interrelación laboral entre los empleadores y los empleados; es así, que en la actualidad, todas estas actuaciones están amparadas por el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público, tal como se lo ha venido explicando en el transcurso de la presente investigación, a lo cual, es necesario poner a colación, cada uno de estas disposiciones normativas en forma general, teniendo en cuenta que, el Código

del Trabajo (2005), en su artículo 2 establece lo siguiente: “El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes” (p.2).

Por otra parte, la Ley Orgánica de Servicio Público (2010), en su artículo 2 establece lo siguiente:

Art. 2.- Objetivo.- El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010).

Con lo expuesto, quedan claras las aseveraciones vertidas en líneas anteriores, en razón de la positivización de las relaciones laborales en la normativa ecuatoriana, ante lo cual, por medio del aparato legislativo, se ha tratado de adecuar todas las actuaciones devenidas del trabajo y así estructurar normativas que se encuentren acordes a la Constitución de la República del Ecuador y cubran con las necesidades del colectivo en general, acción que se presume no haberse cumplido a cabalidad, pese a encontrarse obligado por su propia normativa, ante este particular Montalvo (2007), establece lo siguiente:

“El Derecho del Trabajo busca alcanzar igualdad entre los trabajadores en función del trato, las oportunidades y el pago por el desempeño de su trabajo subordinado”. (p.229).

Al ser el derecho laboral un conjunto de principios y normas, que regula las relaciones humanas en toda sociedad, basados en premisas de justicia, igualdad y orden, se entiende claramente que los parámetros de aplicación de este derecho generan interrelaciones que sobrepasan las fronteras, ante lo cual es necesario analizarlo desde una perspectiva de derecho internacional comparado; en Perú existen diversos tipos de regímenes que regulan las relaciones de los trabajadores;

los trabajadores que se encuentran a cargo del Estado son regulados por el Decreto Legislativo No. 276, mientras que los trabajadores del sector privado se encuentran regulados por el Decreto Legislativo 41 No. 728.

Además también existen otros regímenes especiales que regulan relaciones laborales, por lo tanto, los derechos y beneficios de los trabajadores varían a de acuerdo con la normativa que los rige, existiendo en muchas ocasiones desigualdad. Pero de acuerdo con el Decreto Legislativo No. 1405 se puede determinar que existe una igualdad en las vacaciones que reciben los servidores públicos y privados que brindan sus servicios al Estado Peruano, estableciendo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Peruano (2022) lo siguiente: "El presente Decreto Legislativo es aplicable a los servidores del Estado bajo cualquier régimen de contratación laboral" (p.20). De igual manera, en el artículo 2 de este Decreto, se determina lo siguiente: "Los servidores tienen derecho a gozar de un descanso vacacional remunerado de 30 días calendario por cada año completo de servicios" (p.25).

Con lo cual se observa que la problemática definida trasciende la esfera local, lo cual obliga a las legislaciones a buscar una solución normativa que delimite una equidad de derechos entre los trabajadores sin distinción alguna, con el fin de garantizar una igualdad formal y material para este grupo social.

El segundo objetivo específico se centraba en describir los elementos teóricos y jurídicos del principio de igualdad desde la concepción laboral, a partir de la doctrina y la jurisprudencia. A partir de la observación indirecta y la revisión documental de las normas constitucionales, las leyes especiales, la doctrina y jurisprudencia Nacional, se pudo construir teóricamente las características del ejercicio de estos derechos principios y derechos laborales, ante lo cual Katz (2008) define: "el tratamiento igual de los iguales en iguales circunstancias constituye un principio fundamental y general del derecho del trabajo". (p.10).

Al hablar del principio de igualdad, es necesario mencionar lo que establece la Constitución de la República del Ecuador 2008, en su artículo 11, numeral 2, el cual establece lo siguiente: "Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos

derechos, deberes y oportunidades” (Constitución de la República del Ecuador (2008)).

Partiendo de esta disposición de carácter constitucional, queda claro, que el principio constitucional de igualdad regula las actuaciones en forma general, disponiendo que todas ellas deben ser aplicadas de forma igualitarias para todos, sin ningún tipo de distinción o discriminación alguna, cosa que no sucede respecto al goce efectivo del derecho a vacaciones entre los trabajadores amparados por el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público, tal como se ha venido poniendo a colación en la presente investigación.

Montalvo (2007) respecto al derecho al trabajo, indica lo siguiente:

En un mundo globalizado como el nuestro, es indispensable que los Estados garanticen el hecho y no solo de derecho el principio de igualdad. Ya en el estado liberal se manejaba la garantía de igualdad formal, que se traducía en la práctica en un principio directivo orientado al legislador para que éste formulara normas generales y abstractas y para que no adoptara leyes personales o que contuvieran regímenes concernientes a un caso concreto, así como en la garantía de que a nadie se le negara, en principio, el acceso formal al goce de los derechos generalmente reconocidos por el ordenamiento jurídico. (p.231).

Con lo expuesto en la presente cita, es visible la necesidad de materializar en la práctica el principio de igualdad, con el fin de llegar al colectivo que lo necesita, en este caso el laboral, con el fin de no tener una normativa ineficaz, que simplemente permanezca en letra muerta y no garantice la aplicación de una igualdad formal completa;

Por otra parte, Burgos (2012) sobre los derechos, indica lo siguiente:

Nadie puede poner en duda que el principio de igualdad y la prohibición de discriminación son derechos básicos que deben estar presentes en toda sociedad que se califique de democrática. Se trata de principios universales

que siguen siendo necesarios para la erradicación de formas de discriminación muy arraigadas en las sociedades contemporáneas, incluso en países con un desarrollo económico y social importante. (p.137).

Ahora bien, al aterrizar en el ámbito laboral, el principio de igualdad rige de manera inequívoca e importante, teniendo en cuenta al colectivo que rige y las regulaciones que otorga en razón del bienestar común, pese a esto, las disposiciones constitucionales son claras y especifican que este mandato de optimización debe ser aplicado de manera general sin distinción de ningún tipo.

Pacheco (2012) define “El principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación y a la igualdad ante la ley. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo”. (p.5).

Por otra parte, debe tenerse en cuenta, que el principio de igualdad, además de poseer el carácter de constitucional, está estipulado y garantizado por el derecho internacional, lo cual obliga a los Estados suscriptores de los diferentes convenios y tratados a velar por su adecuado cumplimiento y no vulneración; ante estas aseveraciones.

Por su parte Benavides (2018) define que;

El principio de igualdad es uno de los pilares de los Estados democráticos, siendo que se encuentra consagrado en diversos cuerpos normativos, de rango supra legal, debidamente ratificados por Costa Rica. Este principio resulta aplicable en materia laboral. Claro ejemplo de ello lo constituyen los Convenios 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo que datan de inicios de la segunda mitad del Siglo XX. La OIT tiene un papel activo, lo cual se ha visto reflejado en distintas conferencias donde se ha abordado el tema. (p.103).

En tal sentido una vez debatidas las diferentes definiciones es preciso puntualizar si el artículo 69 del Código del trabajo cumple con los parámetros de

razonabilidad que ha planteado la Corte constitucional ecuatoriana en su sentencia 019-16-SIN-CC, en la que refiere lo siguiente:

(...) en la primera etapa del test de razonabilidad, se establece sobre los objetivos perseguidos a través del establecimiento de la norma (...) (p.17). En este orden, una vez identificados los objetivos, en la segunda etapa del test de razonabilidad, es preciso establecer si estos son constitucionalmente válidos, es decir, si encuentran sustento en disposiciones constitucionales. (p.18). Llegamos así a la tercera etapa del test de razonabilidad que tiene relación con la proporcionalidad entre la desigualdad expresada en la norma y el fin perseguido. (p.19)

Para poder establecer si este precepto constitucional cumple con cada uno de estos parámetros hay que analizarlo desde el ámbito de aplicación de estos criterios. Sobre todo, porque la Corte Constitucional ecuatoriana ha establecido una diferencia entre categorías como la discriminación y el trato desigual, según lo indicando en su Dictamen N° 4-19-RC/19 que:

(...) el trato desigual se considerará no restrictivo del derecho a la igualdad y no discriminación si y solo si resulta al menos plausible- o sea, no es inaceptable pero tampoco seguro - sostener que un determinado fin es legítimo, que el trato desigual es idóneo y necesario para satisfacer dicho fin, y que el grado de satisfacción de aquel fin es al menos equivalente a la intensidad de la limitación al derecho a la igualdad y no discriminación conexamente con el principio a ser elegido, es decir, que hay proporcionalidad en sentido estricto. (Corte Constitucional del Ecuador, Dictamen N° 4-19-RC/19, prr. 21)

Respecto del primer aspecto del test de razonabilidad, no existe una causa debidamente motivada desde el punto de vista normativo que justifique que en sector público los trabajadores gocen de un mínimo de 30 días anuales de vacaciones y en el sector privado, los trabajadores solo cuenten con la mitad de ese tiempo para el disfrute de su tiempo de descanso anual. Esto se podría traducir incluso en desigualdad con respecto a los beneficios sociales que reciben estos grupos sociales divididos por la propia norma.

Si se analiza entonces la segunda etapa del test es verificar si el fin de la norma, en este caso el artículo 69 del Código de trabajo, es un fin constitucionalmente válido. En este punto, debemos recordar lo que claramente indica la Constitución de la República del Ecuador en el numeral 2 de su artículo 11, donde claramente expone que es obligación del estado adoptar las medidas necesarias para promover la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. En este caso concreto ambos grupos sociales son merecedores de un trato igualitario ante la ley, es decir que promulgar una disposición normativa que fomente un trato desigual, cuyo fin sea el de restringir derechos, como lo es en este caso concreto, es contrario a la norma constitucional y por consiguiente la norma no tendría un fin constitucionalmente válido.

Finalmente, la última parte del test versaría en determinar si es proporcional esta desigualdad expresada en la norma y el fin perseguido. Aquí lo primero que se debe señalar es que si en fin de la norma no es válido, pues por obvias razones no va a ser proporcional, a ello se suma que no existe un argumento legítimo que justifique la necesidad de restringir el derecho de los trabajadores que se desempeñan dentro del sector privado en lo referente a la duración de su período anual de vacaciones con respecto a los trabajadores del sector público, pues se entendería que en ambos casos deberían ser titulares de los mismos derechos y beneficios sociales, con independencia del régimen laboral al que pertenezcan, pues se está vulnerando su derecho a la igualdad en virtud de elementos que carecen de sustento.

Ante el análisis propuesto se deduce entonces que estamos en presencia de una disposición normativa que genera un trato desigual, mismo que lejos de hacer efectivo derechos lo que hace es restringirlos. En tal sentido esto desencadena además una vulneración del principio de igualdad lo que es contrario a lo dispuesto por la Ley Fundamental ecuatoriana. Por lo anterior y en virtud de que según el artículo 424 de la Carta Magna del Ecuador “la Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica” (Constitución de la República del

Ecuador, 2008), se puede afirmar que la disposición contenida en el artículo 69 del Código del trabajo es contraria a la Constitución y por ende es inconstitucional.

Corresponde en este apartado, hacer un análisis profundo sobre la evolución de la normativa vigente, y como los administrados se ha visto en la necesidad de buscar una salida constitucional, que les permita ser acreedores de derechos laborales en igualdad con el colectivo, sin distinción alguna sobre la normativa que regula su accionar laboral

Ante esta premisa, la Corte Constitucional del Ecuador mediante Sentencia 36-19-IN/21 de fecha 22 de septiembre de 2021, concluyeron que el Código de Trabajo, en su Art. 155 inciso tercero, violaba el derecho a la igualdad y no discriminación, respecto del periodo de duración del beneficio de la lactancia, principalmente en lo relativo al momento desde cuando se calculaba, estipulándose que el periodo de doce meses, son posteriores a la conclusión de la licencia de maternidad; lo que implica una igualdad para todas las madres lactantes, independientemente del régimen laboral. Actualmente con la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (Registro Oficial 12 de mayo de 2023) se ha promovido que este derecho sea de quince meses.

Claramente se puede avizorar, que al observar una evidente discriminación, sobre las mujeres amparadas por el Código de Trabajo que se encuentran en periodo de lactancia, se han visto en la necesidad que buscar una salida constitucional que tutele los derechos laborales bajo el principio de igualdad, misma metodología podría aplicarse sobre todas las inequidades identificables entre los dos cuerpos normativos, en este caso respecto del goce efectivo del derecho a vacaciones.

La Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (2009) establece claramente los parámetros sobre para la interposición de la acción de inconstitucionalidad de la norma, esto en su artículo 98 que establece lo siguiente:

Regla general.- La acción pública de inconstitucionalidad podrá ser propuesta por cualquier persona. La Corte Constitucional conocerá sobre las acciones de inconstitucionalidad respecto de cualquier acto normativo de carácter general y de cualquier acto administrativo con efectos generales, de conformidad con las normas establecidas en el capítulo anterior (p.26).

Ahora bien, queda claro que la posibilidad de plantear una acción constitucional para equiparar los derechos propios de los trabajadores, sin importar la normativa que regule su actividad laboral, es latente y podría exigirse por cualquier persona que sienta una afectación directa.

4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA ENCUESTA

PREGUNTA No. 1

¿Cree usted, que la actual normativa laboral que ampara a servidores y obreros respecto del goce efectivo del derecho a vacaciones es inequitativa? ¿Por qué?

Tabla No. 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE(%)
• Sí	40	88,9%
• No	5	11,1%
TOTAL	45	100%



Gráfico No. 1

Fuente: Funcionarios judiciales en el campo laboral de la zona norte del Distrito Metropolitano de Quito. Autor: Mario Andrés Mejía Criollo.

De la población total de encuestados, 40 de ellos, es decir el 88,9%, establecieron que la normativa laboral vigente en Ecuador que rige a servidores y obreros respecto del goce efectivo del derecho a vacaciones es inequitativa, debido a una clara desigualdad normativa, la cual recae en una presunta inconstitucionalidad de los

cuerpos legales que actualmente rigen el ámbito laboral en el Ecuador, e incluso rompen con los acuerdos bilaterales que el país mantiene, teniendo en cuenta los tratados internacionales suscritos por Ecuador; afirmación que se encuentra en contraposición con 5 encuestados, es decir el 11.1%, quienes no estaban de acuerdo con la existencia de una inequidad entre estos dos marcos legales.

Ante este particular, en relación a la inequidad, existe contraposición e incumplimiento con lo que establece el Convenio Simón Rodríguez de integración Socio Laboral, que fue suscrito por los Ministros de Trabajo del Área Andina, en Caracas en el año de 1972, cuyo objetivo es adoptar estrategias y planes de acción que orienten la actividad de los organismos subregionales y nacionales obligando a la armonización de las normas jurídicas laborales y de seguridad social; de igual manera, existe incumplimiento de lo dispuesto en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales de las Naciones Unidas: este instrumento que fue adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en 1966.

Al respecto Pacheco (1997) manifiesta

El pacto consagra algunos derechos, entre ellos: a) el trabajo b) una remuneración mínima c) un salario igual por igual trabajo, sin discriminación d) igualdad de oportunidades para ser promovido e) descanso, vacaciones y la libertad de hacer uso de las mismas f) igualmente se garantiza el derecho a la huelga, la sindicalización y la seguridad social. (pp. 68-69).

Partiendo de lo enunciado en líneas anteriores, se puede evidenciar que los actuales cuerpos normativos que rigen las relaciones laborales en Ecuador rompen esquemas constitucionales y los preceptos internacionales de cumplimiento obligatorio, al mencionarse que la legislación ecuatoriana al estar regida por dos normativas legales, con independencia uno del otro, como son el Código de Trabajo y a la Ley Orgánica de Servicio Público, queda claro que, cada una de estas leyes regula a un grupo laboral distinto, por una parte, a los servidores y por otra a los obreros, los cuales tienen diferentes prestaciones y beneficios, lo cual recae en una presunta conducta discriminatoria y desigualitaria, recayendo en una grave vulneración del principio constitucional de igualdad.

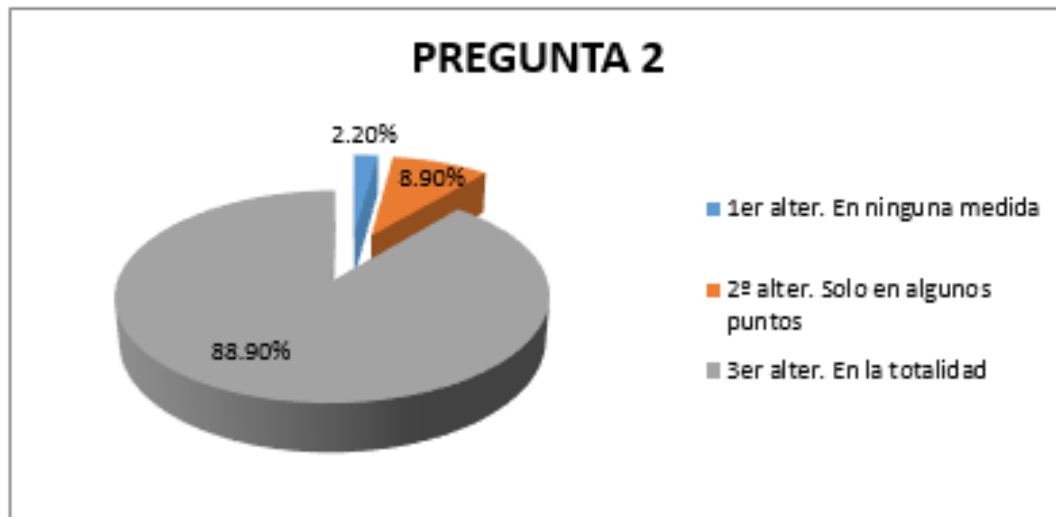
PREGUNTA No. 2

¿En qué medida considera usted, que la actual normativa laboral que ampara a servidores y obreros respecto del goce efectivo del derecho de vacaciones se encuentra en situación de desigualdad?

Tabla No. 2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE(%)
• En ninguna medida	1	2,2%
• Solo en algunos puntos	4	8,9%
• En la totalidad de la normativa legal	40	88,9%
TOTAL	45	100%

Gráfico No. 2



Fuente: Funcionarios judiciales en el campo laboral de la zonal norte del Distrito Metropolitano de Quito.

Autor: Mario Andrés Mejía Criollo.

- **Análisis**

De la población total de encuestados, 40 de ellos, es decir el 88,9% establece que, los cuerpos legales que rigen el derecho laboral en el Ecuador respecto del goce efectivo del derecho de vacaciones se encuentra en situación de desigualdad; en contraposición con 4 de los encuestados, es decir el 8,90% que expresan, que la desigualdad se radica simplemente en algunos puntos, teniendo en cuenta las características que delimitan al sector público y privado; y, 1 encuestado, es decir el

2,20% expresa su conformidad con estos cuerpos legales; por lo tanto, según lo dado a conocer por la gran mayoría de encuestados, se presume la existencia de un accionar discriminatorio para cierto colectivo laboral, que se encuentra en situación de desigualdad.

Broyna (2015) afirma que;

La distinción, exclusión, restricción, están asociados al término de discriminación”, sin embargo, se debería profundizar un poco más acerca de este fenómeno, porque a pesar que la ley universal dice que todos los seres humanos nacen iguales, sin embargo, las razas son diferentes, su sexo, sus características físicas e 20 intelectuales, inclusive su estrato social, entonces, habría que definir muy bien a qué se refiere con distinción, restricción. (p.134).

Por otra parte, Oyarte (2015) en relación a la contraposición existente entre las relaciones laborales del Ecuador, dependiendo de la normativa que rija a determinados colectivos, establece lo siguiente: “la Constitución de la República establece la igualdad de derechos de todos los individuos sin distinción de ningún tipo”. (p.56). Por lo tanto, al existir inequidad entre el goce efectivo del derecho de vacaciones dependiendo de la normativa de aplicación, sea Código de Trabajo o la Ley Orgánica de Servicio Público, es inequívoco mencionar que, con la actual normativa se vulnera el principio Constitucional de igualdad.

Con la información adquirida mediante la aplicación de la encuesta y las citas expuestas en líneas anteriores, se avizora, que en el Ecuador, los trabajadores que se rigen bajo el Código de Trabajo y los que se encuentran subordinados por la Ley Orgánica de Servicio Público gozan de diferentes beneficios y prestaciones; teniendo en cuenta los diversos lineamientos bajo los cuales se han estructurado estas normativas, las mismas que discrepan en razón del goce efectivo del derecho de vacaciones, tornando esta actividad inequitativa al no basarse en una igualdad absoluta para los trabajadores, lo cual recae en una violación del principio constitucional de igualdad.

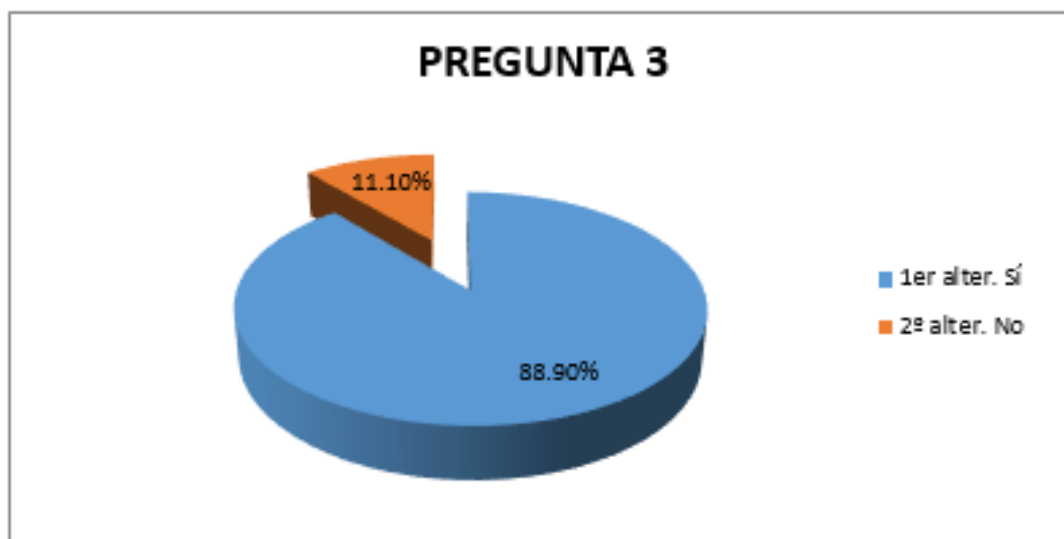
PREGUNTA No. 3

¿Cree usted que, debería reestructurarse la actual normativa que ampara a servidores y obreros respecto del goce efectivo del derecho a vacaciones? ¿Por qué?

Tabla No. 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
• Sí	40	88,9%
• No	5	11,1%
TOTAL	45	100%

Gráfico No. 3



Fuente: Funcionarios judiciales en el campo laboral de la zonal norte del Distrito Metropolitano de Quito. Autor: Mario Andrés Mejía Criollo.

- **Análisis**

De la población total de encuestados, 40 de ellos, es decir el 88,9% establece que, la actual normativa laboral debería ser reformada, esto debido a la inequidad latente en prestaciones para los colectivos laborales amparados por el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público; por otra parte, 10 de los encuestados, es decir 11.1% establece que la normativa no debería cambiar, esto por temas de confusión colectiva de la población y los beneficios específicos que los trabajadores posee según la rama laboral en la que se desempeñan.

Burgos (2012) establece lo siguiente:

En un Estado social y democrático de derecho, que propugna entre los valores superiores de su ordenamiento jurídico la justicia y la igualdad a nivel constitucional, no pueden cerrarse las puertas de forma absoluta a la aplicación del derecho fundamental a la igualdad en las relaciones laborales, es por ello que, por regla general, para poder desenvolverse en el ámbito de las relaciones entre particulares requerirá de norma expresa que autorice su aplicabilidad a la materia normada en ella. (p.143).

Quedando claro que, la normativa inferior a la Constitución de la República del Ecuador, bajo ningún motivo, debe estar en contraposición con la carta fundamental, ante lo cual, es tarea de la función legislativa, por intermedio de la Asamblea Nacional, el de reformar los cuerpos normativos que regulan las relaciones laborales en el Ecuador; ante esta necesidad Terán (2008) establece lo siguiente: “La homologación es importante porque se trata de aplicar el principio constitucional de que en el Estado, el que desempeña función similar a otro, debe tener un trato equitativo (...)”. (p.30).

Una vez analizada la información obtenida mediante la encuesta realizada y con las citas expuestas en líneas anteriores, se indica un presunta existencia de inequidad entre trabajadores que se encuentran amparados, por el Código de Trabajo y por la Ley Orgánica de Servicio Público, en relación al goce efectivo del derecho de vacaciones, teniendo en cuenta, que la mayoría de los encuestados manifiesta que, es necesario la reestructuración de los cuerpos legales *ut supra*, con el fin de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad, dando a conocer que una vez homologadas las actuales normativas laborales, sería posible el cumplimiento en su totalidad del principio constitucional de igualdad, en lo referente al goce efectivo del derecho a vacaciones de los trabajadores.

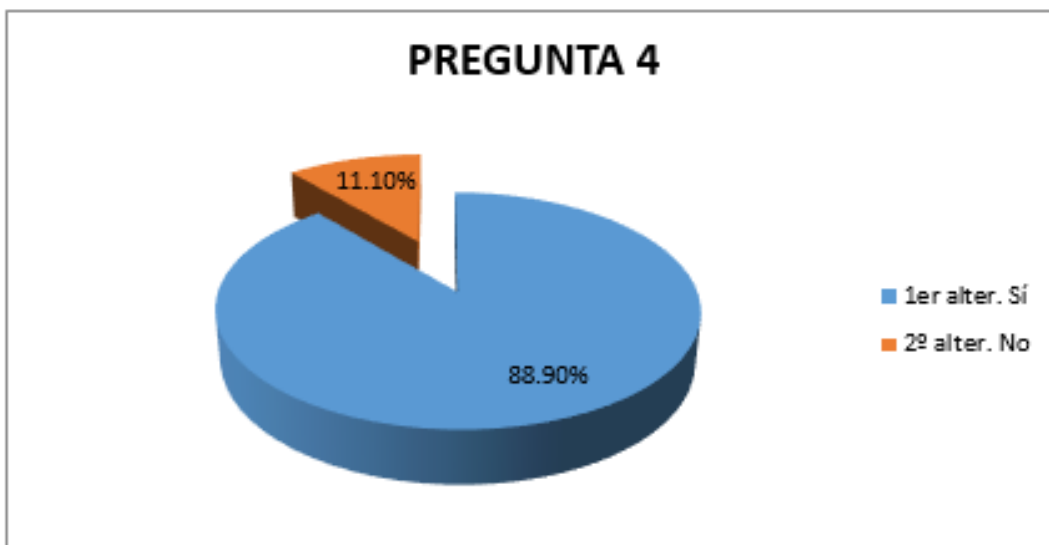
PREGUNTA No. 4

¿Considera usted que, debe existir igualdad en prestaciones entre servidores y obreros respecto del goce efectivo del derecho a vacaciones? ¿Por qué?

Tabla No. 4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE(%)
• Sí	40	88,9%
• No	5	11,1%
TOTAL	45	100%

Gráfico No. 4



Fuente: Funcionarios judiciales en el campo laboral de la zonal norte del Distrito Metropolitano de Quito. Autor: Mario Andrés Mejía Criollo.

- **Análisis**

De la población total de encuestados, 40 de ellos, es decir el 88,9% establece que, al existir igualdad entre servidores y obreros, en lo referente al goce efectivo del derecho de vacaciones, debido a que la Constitución de la República del Ecuador de forma expresa establece la existencia de una igualdad general, en todos los aspectos sociales, mucho más en el área laboral. Además, se estableció que esta necesidad debe ser aplicada inmediatamente, debido a la importancia del ámbito laboral en la sociedad en general.

A su vez, 5 de los encuestados, es decir el 11,1% establece que las prestaciones entre servidores y obreros no deben ser igualitarias debido a la diferencia entre las actividades que se realizan, calificando como más complejo la realizada por los servidores y más sencilla la de los obreros. Ante estas afirmaciones es preciso establecer lo que establece La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) estipula claramente en el artículo 1 lo siguiente: “Las personas nacen libres e iguales en dignidad, convirtiéndose en un derecho para todos los individuos, la cual a su vez causó inmediatas consecuencias jurídicas en las Constituciones y leyes de todo el mundo”. (p.20).

Teniendo en cuenta que la Declaración Universal de los Derechos Humanos es el principal instrumento internacional que establece la igualdad en el campo de las relaciones laborales y el cual debe ser garantizado y cumplido a cabalidad de manera obligatoria por el Ecuador, teniendo en cuenta lo estipulado en artículo 23 numerales 1, 2, 3 y 4, los cuales protegen directamente a los derechos de los trabajadores en general, oponiéndose a la discriminación de cualquier naturaleza, garantizando de esta manera la igualdad en todos los ámbitos laborales.

Por otra parte, Brogna (2015), en relación a la inequidad de prestaciones laborales manifiesta:

La vulneración del derecho a la igualdad tiene lugar, por el trato desigual en un ámbito determinado, tratándose de iguales, esto significa que no se puede hacer referencia a la desigualdad cuando no se haga referencia a personas que ostentan un mismo objetivo o que se encuentren en las mismas condiciones o que reúnan características similares en un plano cualquiera. (p.121).

Quedando claro, que pese tener disposición directa de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Ecuador no se cumple a cabalidad con estos preceptos, debido a la normativa vigente en el Ecuador y la contraposición existente entre las prestaciones establecidas en el Código del Trabajo y las LOSEP.

En el Ecuador se puede evidenciar claramente la existente entre las normativas que regulan la relación laboral de los servidores y obreros, actividad que rompe

principios constitucionales e incluso vulnera preceptos internacionales que se encuentran enmarcados en los diversos instrumentos y tratados; por una parte, tenemos a la Organización Internacional del Trabajo (2018), establece que, los trabajadores deberán ser tratados como iguales sin distinción alguna que pueda menoscabar sus derechos y beneficios, ante lo cual, es necesario un pronto análisis e intervención por el legislativo y ejecutivo, que recaiga en una solución definitiva en esta contradicción normativa.

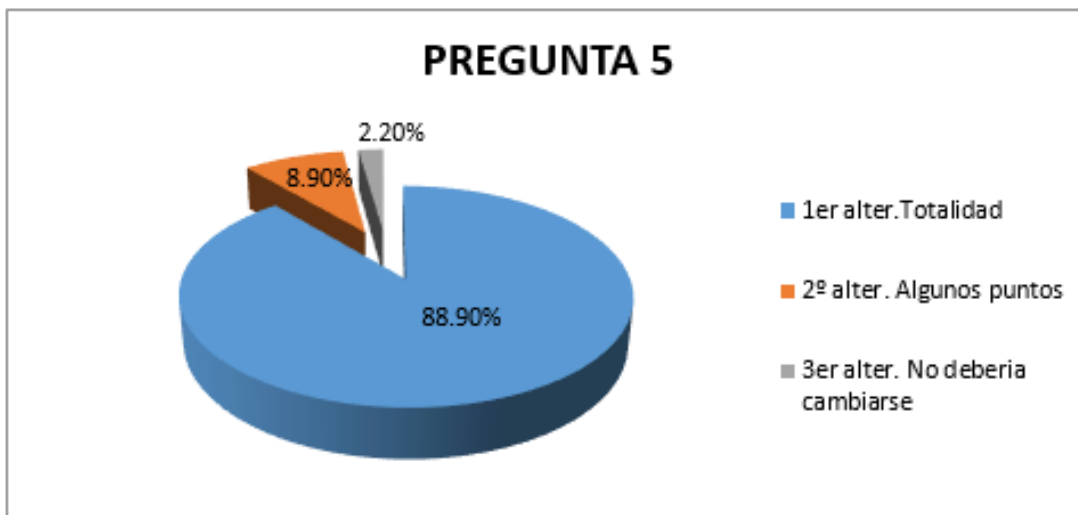
PREGUNTA No. 5

¿En qué medida considera usted que debe darse un cambio a la actual normativa que ampara a servidores y obreros en lo referente a respecto del goce efectivo del derecho a vacaciones?

Tabla No. 5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
• Debería igualarse las prestaciones en su totalidad	40	88.9%
• Solo en algunos puntos.	4	8,9%
• No debería cambiarse.	1	2,2%
TOTAL	45	100%

Gráfico No. 5



Fuente: Funcionarios judiciales en el campo laboral de la zonal norte del Distrito Metropolitano de Quito.

Autor: Mario Andrés Mejía Criollo.

- **Análisis**

De la población total de encuestados, 40 de ellos, es decir el 88,9% establece que, debería reformarse la normativa vigente que rige a servidores y obreros, respecto del goce efectivo del derecho a vacaciones, dejando muy por detrás las posiciones de la realización de pequeños cambios o de ninguno que suman 5 de los encuestados, es decir el 11,1%. Estos resultados dan a pensar que, es necesaria una reestructuración legal que recaiga en la materialización de la igualdad entre servidores y obreros con el fin de brindar una tutela judicial efectiva a este grupo social.

Ahora bien, pese a los resultados obtenidos en la presente interrogante, se debe tener en cuenta que, pese a que existe un reducido porcentaje de negativas a la reestructuración normativa, al existir contraposición de la normativa que rige a las relaciones laborales en nuestro país, los derechos laborales son irrenunciables, por lo tanto la reforma normativa debería realizarse con la brevedad del caso, dicha aseveración se encuentra establecida en el artículo 4 del Código del Trabajo, el cual establece lo siguiente: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”. (p.22).

Al respecto Sierra (2002), manifiesta;

Unido a los conceptos de igualdad y no discriminación, el principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral implica que cada trabajador o trabajadora disfrute de las mismas oportunidades a la hora de acceder al mercado de trabajo o permanecer en él por lo que habrá que eliminar todas las barreras que lo impidan. Dependiendo de a qué noción de igualdad se haga referencia, existe un principio de igualdad de oportunidades formal que implica que el factor de discriminación prohibido no puede ser un motivo legítimo de diferenciación, lo que supone la ausencia formal de barreras legales a la hora de acceder o permanecer en el mercado de trabajo por dicho motivo. (p.20-21).

Por otra parte, tomando en cuenta las aseveraciones de la negativa de reforma legal debido a las peculiaridades de las funciones desempeñadas por los servidores

y obreros, es preciso poner en conocimiento lo establecido por Martínez (1999), el cual menciona lo siguiente:

(...) esta diferencia no se ajusta a la realidad del trabajo moderno, pues en todas las actividades existe, por lo menos, una cierta labor intelectual, ya que la actitud totalmente manual es completamente limitada, y aún en la puramente intelectual no puede dejar de preverse la posibilidad de alguna tarea manual. (p. 52).

De esta manera, quedan sin fundamento los puntos de vista de cierto colectivo de encuestados, que poseen como punto de vista la negativa de cambio de la normativa vigente, al mencionar que las actuales normativas se adecuan a la realidad laboral y que las prestaciones laborales se ajustan a esta.

Ahora bien, con los resultados obtenidos por la aplicación de la encuesta, se delimita las normativas legales que actualmente rigen al Ecuador, mencionando que estas, otorgan prestaciones que claramente son desiguales, de forma específica, en lo referente al goce efectivo del derecho a vacaciones, el cual es propio de los trabajadores y por mandato constitucional es necesaria una adecuación general para toda la población sin distinción alguna, acción que en la práctica cotidiana no se da, y se sigue manteniendo un esquema legal que separa a servidores y obreros.

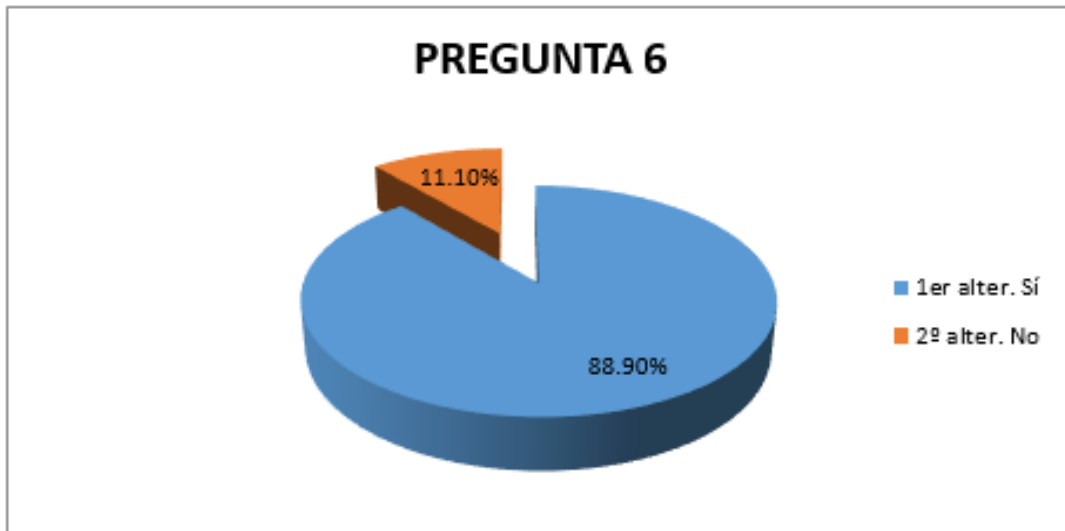
Pregunta No. 6

¿Considera usted, que la actual Asamblea Nacional debería optar por medidas que tiendan a una igualdad en prestaciones laborales respecto del goce efectivo del derecho a vacaciones? ¿Por qué?

Tabla No. 6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
<ul style="list-style-type: none">• Sí	40	88,9%
<ul style="list-style-type: none">• No	5	11,1%
TOTAL	45	100%

Gráfico No. 6



Fuente: Funcionarios judiciales en el campo laboral de la zonal norte del Distrito Metropolitano de Quito.

- **Análisis**

De la población total de encuestados, 40 de ellos, es decir el 88,9% establece que, la actual Asamblea Nacional debería tomar medidas inmediatas que tiendan a efectivizar una igualdad en prestaciones laborales, teniendo en cuenta, que los servidores y obreros deberían ser tratados como semejantes sin distinción alguna, mencionando que, la Constitución y los Tratados Internacionales son claros y poseen una jerarquía normativa superior, por lo que deberían adecuarse o reestructurarse el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público para no violentar a las normativas *ut supra*. Ahora bien, por otra parte, 5 de los encuestados, es decir el 11,1% establece que, la Actual Asamblea Nacional no debería optar por cambios sustanciales en materia laboral, en este caso en lo referente al goce efectivo del derecho a vacaciones, mencionando que las cargas y responsabilidades laborales no son iguales, por lo tanto, la normativa es correcta al separar a los servidores y obreros.

La Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 84 de dispone,

Art. 84: La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser

humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, u otras normas jurídicas y los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

En concordancia con lo que establece el artículo 11 *ibidem*, el cual encierra un contexto de igualdad y el goce de las mismas condiciones para todos los seres humanos, por lo que la Constitución y demás instrumentos internacionales establece la función de las normas en los diferentes ámbitos público, administrativo y judicial, mediante el ejercicio de los derechos se regirá por principios de equidad y no discriminación, teniendo en cuenta que todas las personas se consideran de las mismas condiciones, deberes, derechos y oportunidades.

Con la información obtenida a través de las encuestas y la información citada en líneas anteriores, se establece que, pese a puntos de vista distintos, en relación a la equiparación de las normativas de materia laboral vigentes en nuestro país, como son la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código del Trabajo, es necesaria una reestructuración normativa que deberá nacer de parte de la Asamblea Nacional, con el fin de equiparar los beneficios de servidores y obreros, ante dicha aseveración se debe tener en cuenta que los encuestados pertenecen a un grupo social que se desenvuelve diariamente con preceptos laborales y tienen conocimiento pleno de la normativa y su aplicación en territorio.

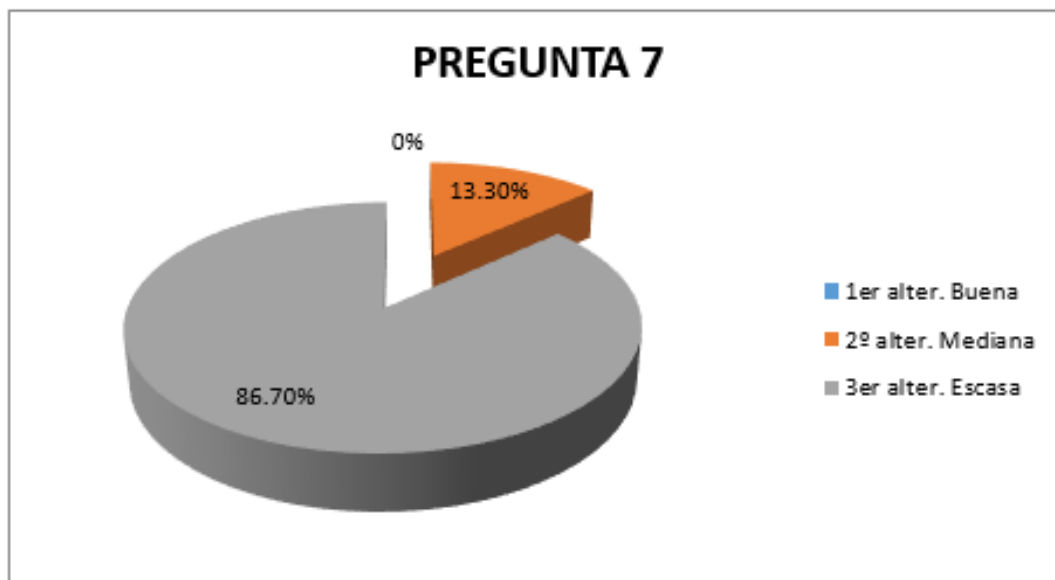
Pregunta No. 7

¿Cómo considera usted la actuación de la actual Asamblea Nacional, en razón de prestar mayor importancia, y generar proyectos de ley o reforma de ley que ayuden a efectivizar la igualdad en prestaciones laborales en lo referente al goce efectivo de vacaciones de servidores y obreros?

Tabla No. 7

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
• Buena	0	0%
• Mediana	6	13,3%
• Escasa	39	86,7%
TOTAL	45	100%

Gráfico No. 7



Fuente: Funcionarios judiciales en el campo laboral de la zonal norte del Distrito Metropolitano de Quito.

Autor: Mario Andrés Mejía Criollo.

- **Análisis**

De la población total de encuestados, 39 de ellos, es decir el 86,7% establece que, la actual actuación del gobierno en razón de equiparar las prestaciones laborales para servidores y obreros sobre el goce efectivo del derecho a vacaciones es escasa, lo que deja claro que es de suma importancia el tomar cartas en el asunto y afinar las actuaciones legislativas pertinentes con el fin de precautelas la tutela judicial efectiva de este derecho de igualdad, el cual cabe mencionar, se encuentra plasmado en la Constitución de la República del Ecuador, por lo tanto tiene el carácter de obligatorio.

Por otra parte, 6 de los encuestados, es decir el 13,3% califican la actuación del gobierno como mediana, teniendo en cuenta, que poco se ha hecho por reestructurar la normativa laboral en este ámbito específico, pues simplemente se ha optado por modificar otros puntos de análisis como los contratos, prestaciones de seguridad social, entre otros; cabe mencionar, que ningún encuestado calificó la actuación del ente legislativo ecuatoriano como buena.

Este accionar del órgano legislativo ecuatoriano, inclusive ha transigido tratados internacionales adoptados por nuestro país, teniendo en cuenta que, pese a existir una visible vulneración de derechos y principios para los trabajadores, no se

ha actuado con eficiencia y la celeridad del caso; entre los convenios internacionales que se han pasado por alto, Pacheco (2000), menciona lo siguiente:

(...) El Protocolo Adicional sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o Protocolo de San Salvador, Vigente desde 1999, el cual, en materia laboral señala en su artículo 5 establece que: b) El compromiso de adaptar medidas que garanticen la plena efectividad al derecho al trabajo, así las referidas al logro del pleno empleo, adecuada atención familiar, prevención a la mujer; y, en su artículo 7 establece la necesidad de tener condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo. (p. 283).

Por otra parte, Caicedo (1970), establece lo siguiente.

La Carta de la Organización de Estados Americanos: en lo concerniente a las normas sociales conmina a los Estados miembros “armonizar la legislación social de los países en desarrollo, especialmente en el campo laboral y de la seguridad social, a fin de que los derechos de los trabajadores sean protegidos en igualdad, esta normativa está encaminada a ejecutar los máximos esfuerzos para alcanzar sus objetivos. (p.557).

Ahora bien, una vez analizados los resultados obtenidos mediante la aplicación de esta pregunta y los puntos de vista de los autores señalados en líneas anteriores, se delimita la urgencia de una intervención efectiva del ente legislativo del gobierno ecuatoriano para la generación de proyectos de ley o reforma de ley, que ayuden a efectivizar la igualdad en prestaciones laborales, que tiendan al goce efectivo de vacaciones de servidores y obreros, teniendo en cuenta, que se debería tomar importancia prioritaria en temas relacionados con el ámbito laboral, debido a su importancia en el desarrollo equitativo de la colectividad y el fiel cumplimiento de los lineamientos constitucionales que se encontrarían en actual vulneración.

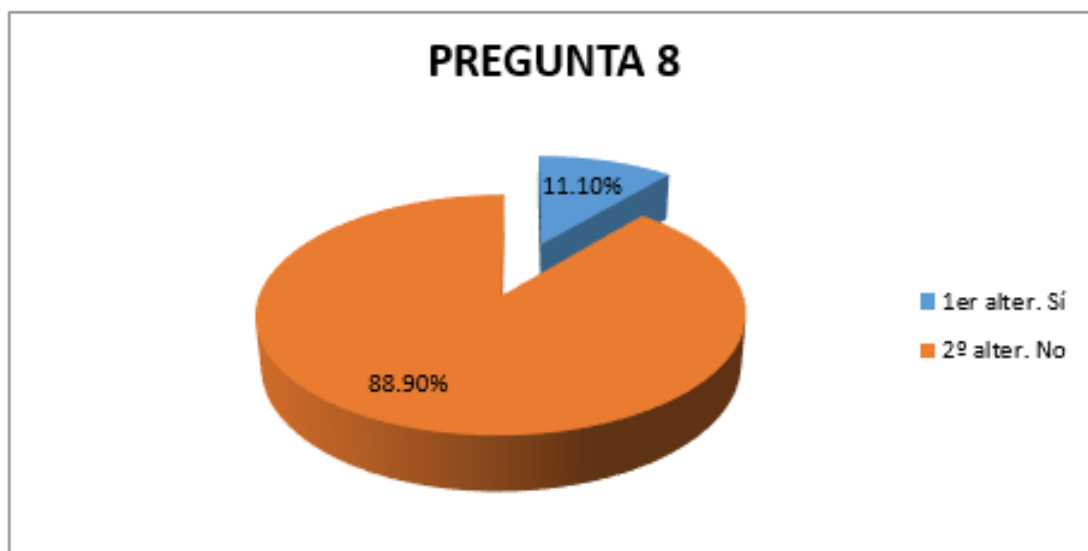
Pregunta No. 8

¿Considera usted discriminatoria la diferencia existente en la norma, sobre la cantidad de días destinado a vacaciones remuneradas entre los servidores públicos amparados por la LOSEP respecto de los trabajadores amparados en el Código de Trabajo? ¿Por qué?

Tabla No. 8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
• Sí	40	88,9%
• No	5	11,1%
TOTAL	45	100%

Gráfico No. 8



Fuente: Funcionarios judiciales en el campo laboral de la zonal norte del Distrito Metropolitano de Quito. Autor: Mario Andrés Mejía Criollo.

- **Análisis**

De la población total de encuestados, 40 de ellos, es decir el 88,9% establece que, la diferencia existente en la norma, sobre la cantidad de días destinado a vacaciones remuneradas entre los servidores públicos amparados por la LOSEP respecto de los trabajadores amparados en el Código de Trabajo es un acto discriminatorio, teniendo en cuenta que, se está violentando el principio constitucional de igualdad, debido a que la normativa no tiende a la equiparación para todos los trabajadores, sin diferenciar el lugar o la situación laboral, ante lo cual se expresó la desconformidad y se puso a colación la necesidad urgente de una reestructuración legal que reestructure el actual modelo legal; por otra parte 5 de los encuestados, es decir el 11,1% considera que no es discriminatoria la diferencia existente entre las normas laborales que rigen a Ecuador.

Ante este resultado, González (2017) establece lo siguiente:

Si bien es cierto, el sector público dista en muchas características del sector privado, no es menos cierto que el Derecho Laboral inició como un Derecho protector de todo vínculo laboral por lo cual, sería cuestionable que los principios y garantías sean discordantes por el simple hecho de que un trabajador preste sus servicios en uno u otro sector. (p.43).

Claramente la Ley Orgánica del Servicio Público al ser una norma que rige a todo el sector público, hace énfasis en los principios que rigen a la administración pública y que están encaminados a la protección de los administrados, no obstante, esto no implica que los principios reconocidos a través del Derecho del Trabajo a nivel constitucional hayan sido desconocidos para los servidores públicos pues, es incorrecto concluir que la categoría de servidor público excluye a la de trabajador, cuando en realidad la contiene, ante la presente afirmación, Montalvo (2007) establece lo siguiente:

En el derecho al trabajo, se encuentra presente el principio de la compensación de la desigualdad. La desigualdad de la relación laboral es un objetivo que la disciplina ataca creando, al efecto, un conglomerado normativo para garantizar el cumplimiento del principio protector. El derecho al trabajo busca alcanzar la igualdad entre los trabajadores en función del trato, las oportunidades y el pago por el desempeño de su trabajo subordinado. (p.232)

Por lo tanto, queda claro, que pese a ser catalogados como servidores u obreros, según la normativa que rija la relación laboral, todos, sin excepción, son trabajadores y deberían ser considerados como iguales al momento de recibir las prestaciones laborales, en este caso el de gozar efectivamente del derecho a vacaciones.

Tras los resultados obtenidos en esta pregunta y los puntos de vista establecidos en el presente apartado, queda claro que, el Ecuador existen dos normativas que rigen los intereses de dos grupos laborales; se tiene al Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), cada uno con autonomía del otro, y amparando a servidores y obreros, diferenciación que otorga diferentes prestaciones respecto del goce efectivo del derecho a vacaciones, esta actividad tiene

un tinte de desigualitaria, ante lo cual es de suma importancia un cambio de la normativa, que rompa este erróneo precepto legal y garantice el cumplimiento de principios constitucionales.

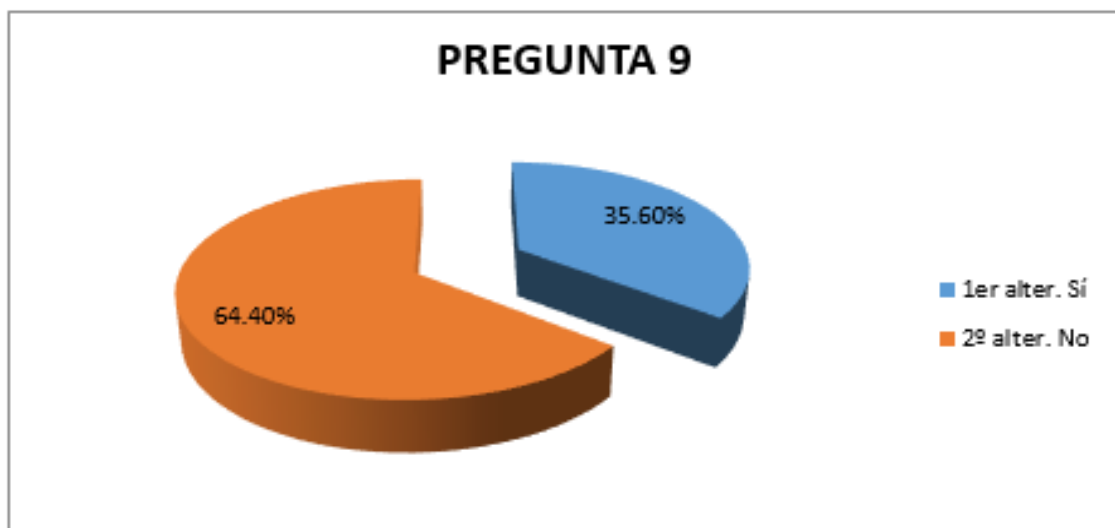
Pregunta No. 9

¿Conoce usted si en la actualidad existe algún tipo de intento de cambio de normativa en lo referente a prestaciones laborales para servidores y obreros, respecto del goce efectivo del derecho a vacaciones? ¿De qué tipo son estos?

Tabla No. 9

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
• Sí	16	35,6%
• No	29	64,4%
TOTAL	45	100%

Gráfico No. 9



- **Análisis**

De la población total de encuestados, 29 de ellos, es decir el 64,4% establece que, desconoce de la existencia de algún proyecto de reforma legal que reestructure directamente al goce de prestaciones laborales; por otra parte, 16 de ellos, es decir el 35,6% establece que, si tenía conocimiento de este tipo de propuestas para una reestructuración legal; entre los principales puntos de vista, se mencionó a una

posible reforma de ley que pretenda unir las normativas vigentes que rigen a los trabajadores en general, es decir a servidores y obreros, acción que rompería el actual esquema legal y desembocaría en una igualdad real respecto del goce efectivo del derecho a vacaciones.

Se debe tener en cuenta, que al mantener el actual sistema normativo, pese a existir claras contraposición con preceptos constitucionales e internacionales, tal como se lo ha ido identificando durante el presente trabajo, incluso existen discrepancias con la propia normativa laboral que rige a los servidores públicos, es así que, dentro del planteamiento del Reglamento General a la LOSEP, normativa emitida mediante Decreto Ejecutivo N° 710 y publicado en el Registro Oficial Suplemento 418 de 01 de abril de 2011, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 314 de la Constitución de la República, establece lo siguiente: "...que los servicios que brinde el Estado deben responder a los principios de obligatoriedad, generalidad, uniformidad, eficiencia, responsabilidad, universalidad, accesibilidad, regularidad, continuidad y calidad..." (p.30). Es decir que, no se estaría cumpliendo ni siquiera con lo estipulado en las normativas que rigen de manera específica, a los colectivos laborales del sector público.

Una vez analizadas las respuestas a la presente pregunta y la doctrina expuesta en líneas anteriores, es visible que los trabajadores que se encuentran amparados por el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), poseen una diferencia en razón del goce efectivo de prestaciones existente entre estos dos grupos laborales, mencionando que esta actuación rompe paradigmas constitucionales e incluso preceptos internacionales de obligatorio cumplimiento, los cuales se encuentran establecidos en los convenios y tratados de los cuales el Ecuador es miembro, por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo OIT, la misma que establece el trato igualitario de los trabajadores en general, sin ningún tipo de distinción.

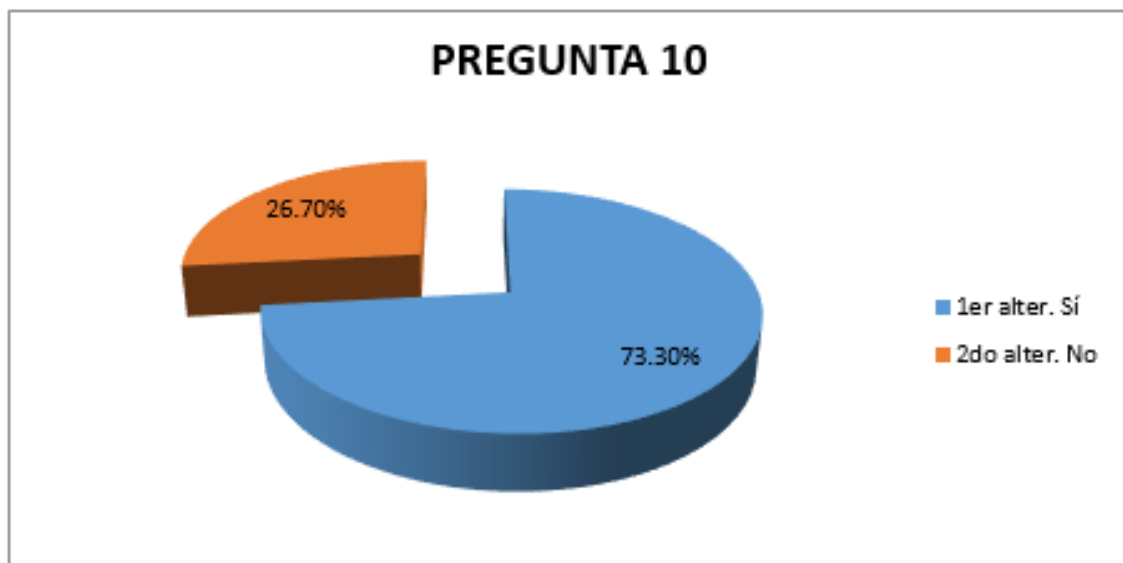
Pregunta No. 10

¿Cree usted conveniente la presentación de una acción de inconstitucionalidad que tienda a disponer que las dos actuales normativas laborales del Ecuador brinden prestaciones igualitarias respecto del goce efectivo del derecho a vacaciones? ¿Por qué?

Tabla No. 10

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
• Sí	33	73,3%
• No	12	26,7%
TOTAL	45	100%

Gráfico No. 10



Fuente: Funcionarios judiciales en el campo laboral de la zonal norte del Distrito Metropolitano de Quito.

Autor: Mario Andrés Mejía Criollo.

• Análisis

De la población total de encuestados, 33 de ellos, es decir el 73,30% establece que, es conveniente la presentación de una acción de inconstitucionalidad, la cual tendría la finalidad de emitir una sentencia que disponga que las dos actuales normativas laborales del Ecuador brinden prestaciones igualitarias respecto del goce efectivo de derechos, esto con el fin primordial de declarar la inconstitucionalidad de los preceptos laborales que distancian a servidores y obreros, por lo menos, en temas relacionados con las prestaciones; por otra parte, 12 de los encuestados, es decir el

26,70% manifiesta la negativa de presentar la acción *ut supra*, mencionando, que existen diferencias sustanciales del derecho positivo que deben ser analizados por la vía ordinaria, teniendo en cuenta que, correspondería optar por una reestructuración de la normativa, con el fin de brindar prestaciones de forma equitativa, pero a su vez, separar las diferencias medulares de la realidad social que abarca las labores de los servidores y obreros.

Al respecto Bobbio (2014), menciona la siguiente:

Se presenta la discriminación cuando las personas que deberían ser tratados de forma igual sobre la base de criterios comunes asumidos en los diferentes sectores de la nación son tratados de manera distinta, faltando a lo establecido en la norma constitucional vigente. (pp.51-52).

Con dicha afirmación, es visible el trato desigual existente entre las dos actuales normativas laborales del Ecuador, las cuales no brindan prestaciones igualitarias respecto del goce efectivo del derecho a vacaciones, por lo tanto, por lo que retomando así mismo el análisis realizado anteriormente sobre los criterios de razonabilidad, se entiende que sería factible la presentación de una acción pública de inconstitucionalidad parcial sobre el contenido del artículo 69 del Código de Trabajo, con el objetivo de subsanar el trato desigual restrictivo de derechos que se expresa en el texto de la citada regla. Sobre todo, porque es vital que el ordenamiento jurídico garantice el cumplimiento del principio constitucional de igualdad dentro de sus normas,

Al respecto Dromi (2014), menciona lo siguiente:

De una u otra manera debemos dirigir nuestro pensamiento hacia el conjunto de normas que se aplican para la administración del recurso humano las mismas que regulan los derechos, obligaciones y prohibiciones de todo el personal, así como las formas y maneras de reclutamiento, selección, nombramiento y ascensos. (p.76).

Al observar ambas normas en conjunto, se tendría la base legal que permitiría la presentación de la acción jurisdiccional pertinente. Entiéndase que cada uno de

estos cuerpos normativos presentan diferentes puntos de vista que se traducen en diferencias sustanciales de beneficios sociales para el colectivo que rigen. Ante ello, existe la problemática completamente identificable que gira en torno a que no se garantiza el principio de igualdad establecido en la Ley Fundamental ecuatoriana y en los convenios y tratados internacionales de protección de derechos.

La pregunta clave en este punto sería, si la vía idónea para subsanar este particular es la reforma normativa, la respuesta es clara, por obvias razones la reforma es una vía idónea para ello, sin embargo, si se tiene en cuenta lo que esta vía implica, no sería posible subsanar la problemática con la brevedad que el caso requiere; por lo que la vía jurisprudencial podría ser un camino completamente válido para exigir el cumplimiento de este principio constitucional que claramente está siendo vulnerado. Téngase en consideración que en un estadio constitucional de derechos y justicia como es Ecuador, no necesariamente se requiere la reforma de ley como mecanismo para hacer afectiva la aplicación directa y eficaz de derechos que han sido vulnerados.

CONCLUSIONES

Una vez que se ha abordado el problema de investigación, con sus respectivas categorías de análisis, desde lo que señala la doctrina, la legislación, la jurisprudencia; y, sobre todo, según el pensamiento crítico de profesionales del derecho inmersos exclusivamente en el ámbito laboral ecuatoriano corresponde establecer las siguientes conclusiones:

- Se puede concluir que la norma debe ser el principal instrumento de protección para los trabajadores dentro de la relación laboral, la misma debe mantener en observancia principios elementales como es el de igualdad, tanto desde su perspectiva formal como material, lo que implica que los trabajadores deben gozar de los mismos beneficios sociales independientemente del régimen laboral al que pertenezca su relación de dependencia.
- Se pudo constatar además que en el Ecuador coexisten dos cuerpos normativos diferentes para regular las relaciones laborales del sector público y del sector privado. Para el primero rige la Ley Orgánica de Servicio Público o el Código de Trabajo, y para los trabajadores del sector privado se regula bajo el régimen del llamado Código del Trabajo, existiendo diferencias sustanciales en lo referente al goce de los beneficios sociales entre servidores públicos y privados, lo que afectan el cumplimiento cabal del principio de igualdad que se encuentra establecido en el Art. 11 numeral 2 de la Carta Magna.
- Se concluye que, los instrumentos normativos internos en materia laboral, específicamente el Código del trabajo del Ecuador no se ajusta a los estándares internacionales de protección de derechos, pues no logra hacer efectivos de manera directa, eficaz e igualitaria los derechos y beneficios sociales de los trabajadores del sector privado, con respecto a los beneficios de ley reconocidos para los trabajadores del sector público, en el caso concreto del régimen de vacaciones anuales del que gozan los trabajadores del sector privado es de 15 días, y en el sector público es de 30 días, sin que esta diferenciación se encuentre debida y lógicamente justificada en la norma.

- Así también realizar un análisis del contenido del artículo 69 del Código del Trabajo ecuatoriano, aplicando los criterios de razonabilidad establecidos por la propia Corte Constitucional, como la determinación de los objetivos perseguidos con la norma, si estos objetivos son constitucionalmente válidos, y finalmente si existe o no proporcionalidad entre la restricción y el fin. Se pudo concluir que esta disposición normativa no se trata de un mero trato desigual, sino de una disposición que vulnera el principio de igualdad, y por ende es contraria a la Constitución, lo que la hace una norma inaplicable

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que el Ecuador haciendo honor a que es un estado constitucional de derechos y justicia adecue su normativa interna en el ámbito laboral a los estándares internacionales de protección de derechos humanos, respetando y observando en cada una de sus normas el principio de igualdad real y efectiva, como expresión del designio del poder público de eliminar o reducir las condiciones de inequidad y marginación de las personas o los grupos sociales y lograr unas condiciones de vida acordes con la dignidad del ser humano y un orden político, económico y social justo.
- En tal sentido, se recomienda que al ser el Ecuador un estado Constitucional de derechos y justicia, en el que no es necesario modificar la norma para hacer efectivos los derechos de manera directa y eficaz, y adicionalmente para respetar principios como el de *in dubio pro legislatore*, y el de declaración de inconstitucionalidad de ultima ratio; se podría solventar esta situación de desigualdad planteada en el artículo 69 del Código de trabajo, a través de una sentencia modulativa, de carácter sustitutivo, a través de este tipo de sentencias la Corte Constitucional podría modificar el contenido normativo del enunciado original del artículo de referencia donde se establecen solo 15 días como período anual de descanso para los trabajadores del sector privado, de manera tal que se subsane esta clara desigualdad de entre un régimen laboral y otro.

ANEXOS

MODELO DE ENCUESTA



Otavalo, 28 de junio de 2021

Estimado ciudadano, me es grato dirigirme a usted, en la oportunidad de hacerle llegar el presente instrumento de recolección de información que tiene como finalidad obtener datos dentro de su importante área laboral sobre la **“INOBSERVANCIA DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD ENTRE LOS TRABAJADORES AMPARADOS POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LA LOSEP RESPECTO DEL GOCE EFECTIVO DEL DERECHO A VACACIONES”**.

De acuerdo con esto, solicito su valiosa colaboración, para contestar el mismo; la información suministrada servirá de sustento para la investigación en desarrollo, titulada **“INOBSERVANCIA DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD ENTRE LOS TRABAJADORES AMPARADOS POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LA LOSEP RESPECTO DEL GOCE EFECTIVO DEL DERECHO A VACACIONES”**.

Agradecidos de antemano por su apoyo, le agradezco completar el formulario, según lo siguiente:

1. El cuestionario consta de (10) diez ítems, con diferentes alternativas de respuesta para seleccionar **SOLO** una de ellas.
2. Los ítems deben ser respondidos en su totalidad.
3. Para responder marque con una **(x)** la alternativa que coincide con su opinión y complete la respuesta de a interrogante de ser el caso necesario.

La información recibida es de carácter estrictamente confidencial y con fines académico-científicos, sin identificar en ningún caso la fuente emisora.

Atentamente,

ABG. MARIO ANDRÉS MEJÍA CRIOLLO

C.C. 172238316-1

Estudiante de la Maestría de Derecho Constitucional
De la Universidad de Otavalo

CUESTIONARIO

En las siguientes páginas se plantean una serie de enunciados acerca de los cuales deseo conocer su opinión. La información obtenida tiene el carácter de confidencial y las respuestas que se obtengan no comprometerán en nada a la persona encuestada.

Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque con una X la alternativa que usted crea es la correcta y llene la línea puntuado si lo considera oportuno.

1. ¿Cree usted, que la actual normativa laboral que ampara a servidores y obreros respecto del goce efectivo del derecho a vacaciones se encuentra en situación de igualdad? ¿Por qué?

- Sí
- No

.....
.....

2. ¿En qué medida considera usted, que la actual normativa laboral que ampara a servidores y obreros respecto del goce efectivo del derecho de vacaciones se encuentra en situación de desigualdad?

- En ninguna medida
- Solo en algunos puntos
- En la totalidad de la normativa legal

3. ¿Cree usted qué, debería reestructurarse la actual normativa que ampara a servidores y obreros respecto del goce efectivo del derecho a vacaciones? ¿Por qué?

- Sí
- No

.....
.....

4. **¿Considera usted que, debe existir igualdad en prestaciones entre servidores y obreros respecto del goce efectivo del derecho a vacaciones? ¿Por qué?**

- Sí
- No

.....
.....
.....

5. **¿En qué medida considera usted que debe darse un cambio a la actual normativa que ampara a servidores y obreros en lo referente a respecto del goce efectivo del derecho a vacaciones?**

- Debería igualarse las prestaciones en su totalidad
- Solo en algunos casos
- No debería cambiarse

6. **¿Considera usted, que la actual Asamblea Nacional debería optar por medidas que tiendan a una igualdad en prestaciones laborales respecto del goce efectivo del derecho a vacaciones? ¿Por qué?**

- Sí
- No

.....
.....

7. **¿Cómo considera usted la actuación de la actual Asamblea Nacional, en razón de prestar mayor importancia, y generar proyectos de ley o reforma de ley que ayuden a efectivizar la igualdad en prestaciones laborales en lo referente al goce efectivo de vacaciones de servidores y obreros?**

- Buena
- Mediana
- Escasa

8. ¿Considera usted discriminatoria la diferencia existente en la norma, sobre la cantidad de días destinado a vacaciones remuneradas entre los servidores públicos amparados por la LOSEP respecto de los trabajadores amparados en el Código de Trabajo? ¿Por qué?

- Sí
- No

.....
.....

9. ¿Conoce usted si en la actualidad existe algún tipo de intento de cambio de normativa en lo referente a prestaciones laborales para servidores y obreros? ¿De qué tipo son estos?

- Sí
- No

.....
.....

10. ¿Cree usted conveniente la presentación de una acción de inconstitucionalidad que tienda a disponer que las dos actuales normativas laborales del Ecuador brinden prestaciones igualitarias respecto del goce efectivo del derecho a vacaciones? ¿Por qué?

- Sí
- No

.....
.....

¡GRACIAS!

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almada, C. (2016). La protección del derecho al trabajo (digno) entre el garantismo y la flexibilidad. Barcelona, España: Universidad de Barcelona.
- Álvarez, J. (2016). La investigación evaluativa. Madrid, España: Hidalgo.
- Benavides, M. (2018). El principio de igualdad en materia laboral: un abordaje desde la perspectiva de género como principio general del derecho. San José, Costa Rica: Corte Suprema de Justicia.
- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. México: Pearson Educación.
- Bobbio, N. (2014). La naturaleza del prejuicio. Racismo hoy. Iguales y diferentes. Quito, Ecuador.
- Boza, G. (2020). Lecciones de derecho del trabajo. Perú: Editor Fondo Editorial de la PUCP.
- Brogna, P. (2015). El derecho a la igualdad... ¿o el derecho a la diferencia? Madrid, España: El Cotidiano.
- Burgos, T. (2012). El principio de igualdad y la prohibición de discriminación en la constitución española y en normas laborales con referencia particular al sexo como razón de distinción. Santiago, Chile: Revista Chile.
- Cabanellas, G. (1997). Diccionario Jurídico. Buenos Aires, Argentina.
- Caicedo, C. (1970). El Derecho Internacional en el Sistema Interamericano. Madrid, España: Ediciones Cultura Hispánica.
- Canessa, M. (2006). Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional. Madrid, España: Universidad de Carlos III de Madrid.

Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No.0 019-16-SIN-CC en el caso No. 0090-15-IN: https://portal.corteconstitucional.gob.ec/Raiz/2016/019-16-SIN-CC/REL_SENTENCIA_019-16-SIN-CC.pdf

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-044/04, expediente D-4711. Doi: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=14288

Declaración de los Derechos Humanos (1948). Asamblea General: resolución 217 A (III).

Dromi, R. (2014). Derecho Administrativo. Argentina: Ciudad Argentina.

Ferrajoli, L. (2020). Manifiesto por la igualdad. Italia: Editor Trotta.

Flores, E. (2019). Relación laboral. Quito, Ecuador: Derecho Ecuador. Disponible en: <https://derechoecuador.com/relacion-laboral/>

Mutuverría, P. (2021). Igualdad material del derecho laboral: un análisis de la perspectiva de género y los estándares internacionales. Córdoba, Argentina. Universidad Siglo 21.

González, F. (2017). Las Empresas Públicas en el Ecuador: Su situación jurídica y su régimen laboral. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca. Disponible en: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/27275/1/Libro%20Empresas%20Públicas.pdf>

Gonzales, R. (2020). Discriminación: Comprensiones básicas y desafíos de medición: Mar de Plata, Chile: Universidad Católica de Chile.

Hernández, K. (2012). El principio de autonomía de la voluntad contractual civil. sus límites y limitaciones. Madrid, España: REJIE.

Informe del director General de la OIT (2011). La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse.

Jáñez, T. (2008). Metodología de la investigación en derecho. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello. Disponible en: <http://www.planificacion.gob.ec/plannacional-para-el-buen-vivir-2009-2013/>

Katz, L. (2008). Principio de igualdad en las relaciones laborales. Madrid, España. Disponible en: <https://www.losrecursoshumanos.com/principio-de-igualdad-en-las-relaciones-laborales/>

Monesterolo, G. (2020). Sistema regulatorio de empleados privados y obreros. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones. Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/upse/158765?page=3>

Montalvo, J. (2007). Igualdad laboral y no discriminación en el contexto mexicano. México, México: Anuario Jurídico y Económico Escurialense.

Martínez, M. (1999). Elementos del derecho del trabajo y de la Seguridad Social, Sexta Edición. Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea.

Morris, C. (2005). La ciencia de la psicología. Londres, Reino Unido: Pearson Educación

Naciones Unidas. (2021). La Declaración Universal de Derechos Humanos. (Naciones Unidas) Obtenido de Paz, dignidad e igualdad en un planeta sano: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Nieto, S. (2010). Investigación y evaluación educativa en la sociedad del conocimiento. Salamanca: Universidad de Salamanca.

Pacheco, L. (2012). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social. Piura: Disponible en:

<http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sciarttext&pid=S187021472012000100008>

Pacheco, M. (1997). Los derechos humanos. Santiago, Chile: Editorial Jurídica de Chile.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976): Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI).

Palomeque, M. (2022). Derecho del trabajo. Madrid, España :Ramón Areces.

Pérez, E. (2016). La igualdad y no discriminación en el Derecho Interamericano de los Derechos Humanos. México, México: Colección Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

Pozo, M. (2016). Las diferencias en el goce de los beneficios sociales entre los servidores públicos y privado. Ambato, Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes.

Quispe, A. (2013). El uso de la encuesta en las ciencias sociales. Madrid, España: Díaz Santos

Reyes, L. (2012). El derecho laboral de los trabajadores. México: Viveros de la Loma, Tlalnepantla.

Rubinstein, S. (2000). Diccionario de Derecho del Trabajo y a la Seguridad Social. Buenos Aires, Argentina: Depalma.

Sandoya, D. (2016). La aplicación del neoconstitucionalismo a los principios del derecho del trabajo en el Ecuador. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Santamaría, M. (2006). ¿Cómo evaluar aprendizajes en el aula? San José, Costa Rica: EUNED

- Scribano, A. (2007). El proceso de investigación socio cualitativo. Argentina: Prometeo.
- Secretaría Nacional para la Planificación del Desarrollo. (2009). Plan Nacional del Buen Vivir. Quito – Ecuador: SENPLADES.
- Segovia, A. (2000). Diccionario de Derecho Administrativo: Corporaciones de Estudios y Publicaciones.
- Sierra, E. (2002). Acción positiva y empleo de la mujer. Madrid, España: Consejo Económico y Social.
- Sierra, E. (2020). La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva. Quito, Ecuador: Foro Derecho CEN.
- Tasigchana, L. (2016). El Principio de Igualdad en el Procedimiento de Garantías Constitucionales. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- The equal rights trust (2008). Declaración de Principios para la Igualdad. Londres, Reino Unido.
- Trebilcock, A. (2019). Relaciones laborales y gestión de recursos humanos: visión general. California, Estados Unidos: ILO publicaciones. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/161958/Cap%C3%ADtulo+21.+Relaciones+laborales+y+gesti%C3%B3n+de+recursos+humanos>
- Trujillo, J. C. (2008). Derecho del Trabajo. Quito, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Verdera, B. (2013). El principio de igualdad ante el derecho privado: Una visión multidisciplinar. Madrid, España: Dykinson.

Wordpress, (2011). Investigación, extensión y servicios en comunicación. Disponible en: <https://abelsing.wordpress.com/2011/10/18/un-ejemplo-de-matriz-de-metodologia-de-investigacion/>

CUERPOS JURÍDICOS

Asamblea Nacional Constituyente (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449.

Asamblea Nacional Constituyente (2009). La Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Registro Oficial Suplemento 52.

Asamblea Nacional (2010). Ley Orgánica de Servicio Público. Registro oficial 294, segundo suplemento.

Congreso Nacional (2005). Código del Trabajo. Registro Oficial No. 167.