



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Unidad de Educación a Distancia

Carrera de Derecho

Regresividad de derechos en la aplicación del Código Orgánico de Las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público en las instituciones complementarias de seguridad

Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de Licenciado en Jurisprudencia y Abogado.

AUTOR:

José Michael Zambrano Menéndez

DIRECTOR:

Dr. Otto Garmalbin Montesinos Guarnizo Mgtr.

Loja - Ecuador

2023

Certificación

Loja, 22 de septiembre de 2022

Dr. Otto Garmalbin Montesinos Guarnizo; Mgtr.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Certifico:

Que he revisado y orientado todo el proceso de elaboración del Trabajo de Titulación denominado: **Regresividad de derechos en la aplicación del Código Orgánico de Las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público en las instituciones complementarias de seguridad**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Jurisprudencia y Título de Abogado**, de la autoría del estudiante **José Michael Zambrano Menéndez** , con **cédula de identidad Nro. 1312231085** , una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.



Dr. Otto Garmalbin Montesinos Guarnizo; Mgtr.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría

Yo, **José Michael Zambrano Menéndez**, declaro ser autor del presente Trabajo de Titulación, y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Titulación, en el Repositorio Digital Institucional - Biblioteca Virtual.

Firma:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'JOSE ZAMBRANO M.', with a horizontal line underneath.

Cédula de identidad: 1312231085

Fecha: 23 de febrero de 2023

Correo electrónico: jose.zambrano@unl.edu.ec

Teléfono: 0996428240

Carta de autorización por parte de la autora, para la consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Titulación.

Yo, **José Michael Zambrano Menéndez** declaro ser la autor del Trabajo de Titulación denominado: **Regresividad de derechos en la aplicación del Código Orgánico de Las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público en las instituciones complementarias de seguridad**, como requisito para optar por el título de **Licenciado en Jurisprudencia y Título de Abogado**, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en Repositorio Digital Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenido la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copias del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los veintitrés días del mes de febrero del dos mil veintitrés.

Firma:



Autor: José Michael Zambrano Menéndez

Cédula: 1312231085

Dirección: Portoviejo

Correo electrónico: jose.zambrano@unl.edu.ec

Teléfono: 0996428240

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director del Trabajo de Titulación: Dr. Otto Garmalbin Montesinos Guarnizo

Dedicatoria

Este duro y arduo esfuerzo se lo dedico a mi familia.

A mi señora madre Ramona Menéndez, mis tíos Mónica Menéndez, Héctor Menéndez, por siempre por siempre estar ahí, aunque fracase en el intento e inculcarme incansablemente lo importante que es superarse a uno mismo día tras días.

A mis hijos Danna, José y Angela Zambrano Casanova, mi esposa Fabiola Casanova, por ser ellos el motor que impulsa día a día y me ha dado fuerzas de seguir siempre adelante.

A mi hermano Bryan Zambrano por ser un soporte importante.

A mi segunda familia, mis suegros, Robert Casanova y Jacinta Figueroa, por el apoyo incondicional.

José Michael Zambrano Menéndez

Agradecimiento

Al finalizar este importante trabajo,

Agradezco primero a Dios por todas las oportunidades brindadas y protegerme siempre, a mi familia por estar ahí recordándome la constancia que debemos tener para lograr las metas planteadas.

No quiero dejar de lado a la ardua labor ejecutada por mi director del Trabajo de Titulación, Dr. Otto Garmalbin Montesinos Guarnizo para que este trabajo se concluya con éxito.

Agradezco a cada una de las personas que han aportado con un granito de arena para este su servidor.

José Michael Zambrano Menéndez

Índice de contenidos

Portada	i
Certificación del director	ii
Autoría	ii
Carta de Autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de figuras	xi
Índice de tablas.....	x
Índice de anexos	xii
1. Título	1
2. Resumen	2
2.1 Abstract	3
3. Introducción	4
4. Marco Teórico	6
4.1 Trabajo	6
4.1.1 Trabajo como derecho	6
4.1.2 Principios del derecho al trabajo	7
4.2 Derechos en una relación laboral	8
4.2.1 Derechos económicos.....	9
4.2.2 Formas de remuneración	9
4.2.3 Beneficios sociales	9
4.3 Bomberos	10
4.4 Policías municipales.....	11
4.5 Derechos Adquiridos.....	11
4.6 Regímenes laborales en el sector público	11
4.6.1 Ley Orgánica del servicio público	12
4.6.1.1 Principios.....	12
4.6.1.2 Objetivo	12
4.6.1.3 Definición de servidoras o servidores públicos.....	13
4.6.2 Código de trabajo	13

4.7 Contratación colectiva.....	13
4.7.1 Beneficios que se negocian en la contratación Colectiva	14
4.7.1.1Subsidio Familiar	14
4.7.1.2 Subsidio Antigüedad	14
4.7.1.3 Servicio de transporte	14
4.7.1.4 Servicio de alimentación	14
4.7.1.5 Jubilación Patronal	15
4.8 Código Orgánico de entidades de seguridad y orden público (COESCOP)	15
4.8.1 Objeto	15
4.8.2 Aplicación	15
4.8.3 Código Orgánico de entidades de seguridad y orden público (COESCOP) como régimen laboral.....	16
4.9 Cambio de régimen laboral	16
4.9.1 Antecedentes de cambio de régimen laboral.....	16
4.10 Cambio de régimen laboral de Agentes de control Municipal y bomberos de Código de Trabajo a la Ley Orgánica del servicio público	17
4.11 Regresividad.....	18
4.12 Progresividad.....	18
4.12.1 Principio de progresividad	19
4.13 Jurisprudencia de caso N° 0071-15-IN.....	19
4.13.1 Análisis de la sentencia N° 017-17-SIN-CC.....	21
4.14 Derechos posiblemente vulnerados por el cambio de régimen por aplicación del Código Orgánico de Seguridad Ciudadana y Orden Público.	22
5. Metodología	24
5.1 Entrevistas	24
5.2. Procedimientos y técnicas	24
5.3 Herramientas	25
6. Resultados	26
6.1. Entrevistas	26
Entrevista N. 1	26
Entrevista N. 2.....	27
Entrevista N. 3.....	29
Entrevista N. 4.....	30
Entrevista N. 5.....	31

6.2 Encuestas	33
7. Discusión	40
8. Conclusiones	42
9. Recomendaciones	43
10. Bibliografía	44
11. Anexos	46

Índice de tablas:

Tabla 1. Pregunta N° 1 – Bomberos y Agentes de control Municipal	33
Tabla 2. Pregunta N° 2 – Bomberos y Agentes de control Municipal	34
Tabla 3. Pregunta N° 3 – Bomberos y Agentes de control Municipal	35
Tabla 4. Pregunta N° 4 – Bomberos y Agentes de control Municipal	36
Tabla 5. Pregunta N° 5 – Bomberos y Agentes de control Municipal	37
Tabla 6. Pregunta N° 6 – Bomberos y Agentes de control Municipal	37
Tabla 7. Pregunta N° 7 – Bomberos y Agentes de control Municipal	38

Índice de figuras:

Figura 1. Pregunta N°1 - Bomberos y Agentes de control Municipal	34
Figura 2. Pregunta N° 2 - Bomberos y Agentes de control Municipal	34
Figura 3. Pregunta N° 3 - Bomberos y Agentes de control Municipal	35
Figura 4. Pregunta N° 4 - Bomberos y Agentes de control Municipal	36
Figura 5. Pregunta N° 5 - Bomberos y Agentes de control Municipal	37
Figura 6. Pregunta N° 6 - Bomberos y Agentes de control Municipal	37
Figura 7. Pregunta N° 7 - Bomberos y Agentes de control Municipal	38

Índice de anexos:

Anexo 1. Formulario de Encuestas	58
Anexo 2. Formulario de Entrevistas	60
Anexo 3. Aplicación de Encuestas.....	61
Anexo 4. Certificado de Traducción	63

1. Título

Regresividad de derechos en la aplicación del Código Orgánico de Las Entidades De Seguridad Ciudadana y Orden Público en las instituciones complementarias de **seguridad**

2. Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo Analizar la regresividad de derechos en la aplicación del Código Orgánico de Las Entidades De Seguridad Ciudadana y Orden Público en las instituciones complementarias de seguridad. Se inició con una recopilación teórica de los conceptos que abarcan las dos variables objeto de estudio como lo son regresividad de derechos y aplicación de la Código Orgánico de Las Entidades De Seguridad Ciudadana y Orden Público, luego se aplicaron 5 entrevistas a personas que conocen del tema en mención y que forman parte de una u otra manera de las instituciones involucradas en el cambio de régimen laboral y 30 encuestas a trabajadores con el denominativo bomberos y agentes de control municipal.

Dentro de los principales resultado, los cuales se detallan con profundidad en el título 7, se encontró que existe regresividad de derechos, por cuanto no se consideran en el Código Orgánico de Las Entidades De Seguridad Ciudadana y Orden Público, derechos y beneficios sociales que hoy los obreros contemplados bajo los nominativos bomberos y agentes de control municipal, vienen percibiendo en su rol mensual, no se garantiza el pago de jornadas extraordinarias, además, de no existir una escala salarial donde se garantice el lit. 2 del art. 23 de la declaración universal de derechos humanos, la cual manifiesta “toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”

Palabras claves: Código Orgánico, Seguridad Ciudadana, Orden Público, beneficios sociales,

2.1 Abstract

The objective of this research work is to analyze the regressivity of rights in the application of the Organic Code of Citizen Security and Public Order Entities in complementary security institutions. It began with a theoretical compilation of the concepts that encompass the two variables under study, such as the regressivity of rights and the application of the Organic Code of Citizen Security and Public Order Entities, then 5 interviews were applied to people who know the subject. mentioned and that are part in one way or another of the institutions involved in the change of labor regime and 30 surveys of workers with the denomination firefighters and municipal control agents.

Among the main results, which are detailed in depth in title 7, it was found that there is a regressivity of rights, since rights and social benefits that today are not considered in the Organic Code of Citizen Security and Public Order Entities. the workers contemplated under the nominative firefighters and municipal control agents, have been receiving in their monthly role, the payment of extraordinary hours is not guaranteed, in addition, if there is no salary scale where the lit. 2 of art. 23 of the universal declaration of human rights, which states "everyone has the right, without discrimination, to equal pay for equal work"

Keywords: Organic Code, Citizen Security, Public Order, social benefits,

3. Introducción

En el año 2017 entro en vigencia Código Orgánico de Las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público aprobado por los legisladores, el cual procede a expedir un nuevo régimen laboral en la legislación ecuatoriana, en el mismo se procede a regular la organización, regímenes de carrera profesional, de las entidades de seguridad ciudadana y orden público.

Con esto se establece un régimen laboral para los miembros de la Policía Nacional, Entidades del Sistema Especializado Integral de Investigación, Medicina Legal y Ciencias Forenses, el Servicio de Protección Pública, las entidades complementarias de seguridad de la Función Ejecutiva como: Cuerpo de Vigilancia Aduanera; Cuerpo de Vigilancia de la Comisión de Tránsito del Ecuador; Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria, integrantes de Entidades complementarias de seguridad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y Metropolitanos como Cuerpos de Control Municipales o Metropolitanos; Cuerpos de Agentes Civil de tránsito y Cuerpos de Bomberos.

Las personas que antes de entrar en vigencia la COESCOP y que prestaban funciones de bomberos y agentes de control municipal, pertenecían al régimen laboral del Código de trabajo y tenían derechos a la negociación colectiva teniendo derechos y beneficios sociales adquiridos en sus años de labores, de acuerdo al derecho ejecutivo 1701 reformado por el decreto 225 solo los trabajadores que tengan más de 13 años laborando mantendrán los derechos y beneficios de la negociación colectiva.

La constitución del Ecuador manifiesta que el derecho del trabajador es irrenunciable y debe ser progresivo por lo que en base a los antecedentes expuestos surgen las siguientes preguntas: ¿Se garantizan los derechos adquiridos en código de trabajo a todos los trabajadores que pasen a formar parte del Código Orgánico de Las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público?, ¿Qué pasa con los beneficios sociales adquiridos en negociación colectiva de los trabajadores de los cuerpos de bomberos y Policía Municipal?, ¿Están todos los trabajadores de los cuerpos de bomberos y policías municipales en capacidad física para formar parte de Código Orgánico de Las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público?, ¿Cómo se garantiza la estabilidad de los trabajadores cuerpos de bomberos y policías municipales?.

Es importante destacar que el presente trabajo de titulación consta de 10 títulos que se detallan a continuación.

En el Título 4 se desarrolla la revisión literaria tanto conceptual, literaria como doctrina, que permiten profundizar en los temas de estudios y tener una mejor interpretación de las variables.

En el título 5 se exponen la metodología aplicada para la realización de la presente tesis, detallando herramientas, procedimientos y técnicas aplicadas para la recolección de información.

En el título 6 se detalla los resultados obtenidos en las entrevistas aplicadas a 5 personas conocedoras del tema y que están relacionadas con las variables de estudio y las encuestas realizadas a 30 trabajadores con denominación Agentes de control municipal y bomberos.

En el capítulo 7 se desarrolla la discusión de la regresividad de derechos en la aplicación del Código Orgánico de Las Entidades De Seguridad Ciudadana y Orden Público.

En el capítulo 8 y 9 se exponen las conclusiones y recomendaciones con lo cual concluye este trabajo investigativo.

4. Marco Teórico

4.1 Trabajo

El Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos (Levaggi, 2004).

De acuerdo a (Arendt, 2007) trabajo es aquella actividad propiamente humana, que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales; conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad.

El trabajo es la acción donde el ser humano presta o vende su fuerza laboral ya sea física, intelectual a cambio de un pago o remuneración económica.

La creación del derecho del trabajo supuso, en definitiva, que la regulación de las relaciones laborales, que había estado tradicionalmente a cargo de fuentes de configuración -en los hechos- unilateral, como son el contrato de arrendamiento de servicios, el reglamento interno de trabajo y costumbre, que expresaban la disparidad, se trasladara a las nuevas fuentes: la ley laboral y el convenio de paridad. (Neves, 2018)

4.1.1 Trabajo como derecho

Conforme al art. 23 de la Declaración Universal de derechos humanos (1948), 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.
- Sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- A una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- A fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

La Constitución de la República del Ecuador [CRE]. Art. 325 20 de octubre de 2008 (Ecuador) manifiesta que el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

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. Código de trabajo [CT]. Codificación 17 2005. Art. 6. 16 de diciembre de 2005 (Ecuador).

4.1.2 Principios del derecho al trabajo

Los principios y derechos fundamentales en el trabajo se han convertido por consenso para la comunidad internacional en la base social de la economía mundializada, muestra de ello es la existencia de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su Seguimiento (adoptada en la Conferencia internacional del Trabajo en su 86.a reunión, Ginebra, el 18 de junio de 1998) y por la que todos los Estados Miembros de la Organización adquieren un compromiso de respetarla y promoverla.

El derecho al trabajo se sustenta de acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador [CRE]. Art. 326 20 de octubre de 2008 (Ecuador) en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

4.2 Derechos en una relación laboral

De acuerdo al Código de trabajo [CT]. Codificación 17 2005. Art. 3. 16 de diciembre de 2005 (Ecuador), el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

4.2.1 Derechos económicos

Todo trabajador debe ser remunerado por el trabajo realizado o por la fuerza laboral que este preste a una institución o empresa.

El mismo Código de trabajo [CT]. Codificación 17 2005. Art. 80. 16 de diciembre de 2005 (Ecuador) expande el termino de remuneración él se entiende como todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiére por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

4.2.1.1 Diferencias entre salario y sueldo

De acuerdo al Código de trabajo [CT]. Codificación 17 2005. Art. 80. 16 de diciembre de 2005 (Ecuador), El Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

4.2.2 Formas de remuneración

En concordancia con el Código de trabajo [CT]. Codificación 17 2005. Art. 13. 16 de diciembre de 2005 (Ecuador), en los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.

Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

4.2.3 Beneficios sociales

De acuerdo al banco de preguntas de beneficios sociales expedido en el año 2014 por el Ministerio de Trabajo, los beneficios sociales corresponden exactamente a aquellos derechos reconocidos a los trabajadores y que también son de carácter obligatorio que van más allá de las remuneraciones normales y periódicas que reciben por su trabajo.

Son considerados beneficios sociales:

1. Afiliación a la Seguridad Social

El trabajador debe ser afiliado (por parte del empleador) desde el primer día de trabajo.

2. Pago por horas extras y suplementarias

El trabajador tiene derecho a percibir el pago por horas extras y suplementarias, en el caso que trabaje estas horas.

3. Pago del décimo tercero y décimo cuarto sueldo

El trabajador tiene derecho a percibir el pago del décimo tercer sueldo en las fechas establecidas.

4. Pago del fondo de reserva

El trabajador tiene derecho a percibir los Fondos de Reserva a partir del segundo año de trabajo.

5. Vacaciones anuales

El trabajador tiene derechos a un periodo de vacaciones laborales remuneradas.

6. Pago de la jubilación patronal

Los trabajadores que por 25 años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores.

7. Licencia por paternidad

El trabajador (padre de familia) tiene derecho a un periodo de licencia por paternidad.

8. Licencia por maternidad

La mujer trabajadora tiene derecho a un periodo de licencia por maternidad.

9. Pago del subsidio por maternidad

La madre trabajadora tiene derecho al subsidio por maternidad.

10. Pago de utilidades:

El trabajador tiene derechos al pago por concepto de utilidades

4.3 Bomberos

Un bombero es un sujeto cuyo oficio consiste en combatir el fuego y brindar asistencia durante el desarrollo de diversos tipos de siniestros. (Perez & Gardey, 2016)

Las personas que trabajan en bomberos venden su fuerza laboral física pues su acción principal en el trabajo se sustenta en la sofocación del fuego y socorro de la ciudadanía.

Conforme a la Ley de Defensa Contra Incendios [LDCI]. Codificación 0 1979. Art. 52. 19 de abril de 1979 (Ecuador) los obreros de los Cuerpos de Bomberos de la República, estarán sujetos al Código del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el inciso 3o. del Art. 10. El resto de personal seguirá sometido a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa.

4.4 Policías municipales

La Policía Municipal es encargada de cumplir las leyes, ordenanzas, reglamentos y disposiciones de las autoridades municipales competentes. (Ordenanza de la Policía Municipal, Art. 1 2 de noviembre de 1995)

Las personas que laboran como policia-cias municipales tienen trabajo de campo y su puesto se sustenta en la aplicación de normativas municipales y regulación del espacio público, en lo que respecta a la modalidad de contratación conforme lo dictamina el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0054 realizan funciones de campo por lo que se regiran al Código de trabajo.

4.5 Derechos Adquiridos

El Derecho de Trabajo se caracteriza por la titularidad a favor del trabajador como parte débil de la relación laboral. De este principio derivan otros principios y reglas siempre en favor de la evolución de sus normas en beneficio del trabajador, buscando compensar de esta forma, la desigualdad principalmente económica con el patrono. (Maldonado, 2022)

Según la sentencia N°184-14-SEP-CCE de la causa 2127-11-EP el derecho adquirido es una situación creada cumpliendo todas las condiciones necesarias para adquirirlo, en estricta observancia de los requisitos que exige el ordenamiento jurídico vigente.

Entre los principios generales del Derecho podemos encontrar el principio de Contradicción (Derecho de Defensa), el Principio de Igualdad (entre iguales), el Principio de Legalidad entre otros, pero cada rama del Derecho tiene principios que la informan y con base en los que se desarrolla, legisla, interpreta y resuelven los temas de su materia, la cual a su vez tiene finalidades específicas.

Cabanellas, G. indica que como concepto de Derecho Adquirido: “El que por razón de la misma ley se encuentra irrevocable y definitivamente incorporado al patrimonio de una persona”.

4.6 Regímenes laborales en el sector público

En la mayoría de países de Sudamérica se visualiza la ramificación, estratificación de regímenes laborales para administrar las modalidades de contratación de los trabajadores y trabajadoras que los separa entre sector público y privado, Ecuador no es la excepción.

En Ecuador existen varios regímenes laborales, entre ellos: Código de trabajo, Ley Orgánica del sector público (LOSEP), Ley Orgánica de empresas públicas (LOEP), código de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP).

En la Constitución de la República del Ecuador [CRE]. Art. 326 lit. 16 20 de octubre de 2008 (Ecuador) se manifiesta que los trabajadores que cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública y aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo. En otras palabras, las personas que presten su fuerza laboral de manera intelectual y de dirección estarán sujetas a la Ley Orgánica del sector público; y, aquellas que presten su fuerza física estarán sujetas al código de trabajo

En el año 2015 expidió el (Acuerdo ministerial MDT-2015-005 , 15 de marzo de 2015) el cual norma los techos para la suscripción de contratos colectivos de trabajo, contratos individuales de trabajo y actas transaccionales para el año 2015.

El (Acuerdo ministerial MDT-2015-005 , art. 2 15 de marzo de 2015) manifiesta que de acuerdo al numeral 1.1.1.4 del decreto ejecutivo N° 1701 reformado por el decreto Ejecutivo N° 225, para los puestos que por naturaleza de las actividades que realizan, determinados como trabajadores han sido y trabajadoras sujetos al ámbito del Código de Trabajo, se establecen en el nivel 3 los puestos 231 Bombero y 246 Policía Municipal.

4.6.1 Ley Orgánica del servicio público

La ley organica del servicio público entro en vigencia el 6 de octubre de 2010, es el regimen laboral que regula la relación laboral de los servidores y las servidoras públicos con el estado.

4.6.1.1 Principios

De acuerdo a la Ley Orgánica del serivicio Público [LOSEP]. Art. 1. 6 de octubre de 2010 (Ecuador), la LOSEP se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.

4.6.1.2 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 del servicio Público [LOSEP]. Art. 2. 6 de octubre de 2010 (Ecuador)

4.6.1.3 Definición de servidoras o servidores públicos

En concordancia a la Ley Orgánica del servicio Público [LOSEP]. Art. 4. 6 de octubre de 2010 (Ecuador), “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público”.

4.6.2 Código de trabajo

La código de trabajo Codificación 17 entro en vigencia el 16 de diciembre de 2005, es el regimen laboral que regula la relación laboral de los trabajadores y las trabajadoras del sector público con el estado.

En este codigo normativo se detallan derechos como la negociación colectiva y la jubilación patronal que no son contenidos o no tienen acceso los servidores públicos en la Ley Orgánica del Servicio Público.

4.7 Contratación colectiva

La negociación colectiva es un procedimiento de creación de reglas y toma de decisiones caracterizado por la intervención directa, conjunta y exclusiva de los representantes de los trabajadores y de los empresarios y/o sus representantes, tendente a la firma de un acuerdo, fundamentado en la autonomía de las partes y desarrollado conforme a unas reglas generales mínimas, o criterios elaborados o aceptados por los sujetos negociadores. (Segado , 2007)

Es un derecho que está amparado en la Constitución de la República del Ecuador [CRE]. Art. 326 lit. 7 20 de octubre de 2008 (Ecuador) que manifiesta que el estado garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

Al no suprimirse el denominativo Bombero y Policía Municipal de los puestos 231 y 246 del nivel 3 del Acuerdo ministerial MDT-2015-0054 los trabajadores con estas denominaciones forman parte de las negociaciones colectivas en las instituciones públicas donde existen sindicatos teniendo derechos y beneficios adquiridos.

4.7.1 Beneficios que se negocian en la contratación Colectiva

De conformidad a lo establecido en el (Decreto Ejecutivo No. 1701, 30 de abril 2009) reformado por el (Decreto Ejecutivo No. 225, 18 de enero de 2010), se deberán considerar los rubros relacionados con subsidio familiar, subsidio por antigüedad, servicio de transporte, subsidio de comisariato, servicio de alimentación y los beneficios relacionados con la muerte o incapacidad del trabajador, y, por disposición del Código del Trabajo, la provisión de vestido o ropa de trabajo.

4.7.1.1 Subsidio Familiar

Es un derecho adquirido por contratación colectiva, se trata de un beneficio social que se ve cuantificado en el rol por cada hijo menor de 18 años de edad y esposas.

De acuerdo (Acuerdo ministerial MDT-2015-005 , art. 5 lit. a 15 de marzo de 2015) al se podrá pagar mensualmente el valor de hasta el 1% del salario básico unificado del trabajador en general por cada hija o hijo hasta los dieciocho (18) años de edad, sin embargo, se pagará este subsidio por las hijas y/o hijos con discapacidad, de cualquier edad, que hayan acreditado legalmente la condición de discapacidad.

4.7.1.2 Subsidio Antigüedad

De conformidad con (Acuerdo ministerial MDT-2015-005 , art. 5 lit. b 15 de marzo de 2015) se podrá pagar hasta el 0,25% de la remuneración mensual unificada multiplicado por el número de años laborados, desde la fecha de unificación de la remuneración, pagadero mensualmente a partir del primero de enero de 2015.

4.7.1.3 Servicio de transporte

En las obligaciones del empleador contempladas en el Código de trabajo [CT]. Codificación 17 2005. Art. 42. 16 de diciembre de 2005 (Ecuador) esta el pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta al trabajo.

Según el (Acuerdo ministerial MDT-2015-005 , art. 5 lit. c 15 de marzo de 2015) en los sitios en los cuales la institución no pueda proveer del servicio de transporte, se podrá pagar el valor de hasta cincuenta centavos de dólar (USD 0,50) por cada día laborado, por este concepto.

4.7.1.4 Servicio de alimentación

En las obligaciones del empleador contempladas en el Código de trabajo [CT]. Codificación 17 2005. Art. 42. 16 de diciembre de 2005 (Ecuador) esta el pagar al trabajador la alimentación o en su defecto otorgarla en los comedores de la institución.

De conformidad al (Acuerdo ministerial MDT-2015-005 , art. 5 lit. d 15 de marzo de 2015) Se podrá proveer el servicio de alimentación cuyo techo de negociación será de hasta cuatro dólares (USD 4,00) por persona y por día laborado. En los sitios en los cuales no se pueda proveer del servicio de alimentación, se deberá considerar un valor de hasta cuatro dólares (USD 4,00) por persona y por cada día laborado, valor que podrá ser pagado a las y los trabajadores adicional a su remuneración mensual unificada.

4.7.1.5 Jubilación Patronal

De acuerdo al Código de trabajo [CT]. Codificación 17 2005. Art. 216 16 de diciembre de 2005 (Ecuador) los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores.

Cabe destacar que existen límites y mínimos para el pago de esta pensión que es aparte de la otorgada por la jubilación del IESS, generalmente es incluida en la negociación de contrato colectivo y según lo estipulado en el Código de trabajo [CT]. Codificación 17 2005. Art. 216 esta no podrá ser menor al 50% de la del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial que ocupaba el Trabajador.

4.8 Código Orgánico de entidades de seguridad y orden público (COESCOP)

4.8.1 Objeto

De acuerdo a (Código Orgánico de entidades de seguridad y orden público , Art. 1 21 de junio de 2017) el COESCOP tiene por objeto regular la organización, funcionamiento institucional, regímenes de carrera profesional y administrativo-disciplinario del personal de las entidades de seguridad ciudadana y orden público, con fundamento en los derechos, garantías y principios establecidos en la Constitución de la República.

4.8.2 Aplicación

Las disposiciones (Código Orgánico de entidades de seguridad y orden público, Art. 2 21 de junio de 2017) son de aplicación obligatoria en todo el territorio nacional y se rigen al mismo las siguientes entidades:

1. Policía Nacional.
2. Entidades del Sistema Especializado Integral de Investigación, Medicina Legal y Ciencias Forenses.
3. Servicio de Protección Pública.

4. Entidades complementarias de seguridad de la Función Ejecutiva:

- a) Cuerpo de Vigilancia Aduanera;
- b) Cuerpo de Vigilancia de la Comisión de Tránsito del Ecuador; y,
- c) Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria.

5. Entidades complementarias de seguridad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y Metropolitanos:

- a) Cuerpos de Control Municipales o Metropolitanos;
- b) Cuerpos de Agentes Civiles de Tránsito; y,
- c) Cuerpos de Bomberos.

4.8.3 Código Orgánico de entidades de seguridad y orden público (COESCOP) como régimen laboral

En concordancia a la conclusion del (Oficio Nro. MDT-SPN-2019-0175, 11 de julio de 2019) el cual en el primer parrafo de la conclusión manifiesta que: A partir de la vigencia del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público - COESCOP, los servidores públicos que integran las entidades de seguridad ciudadana, se encuentran bajo el régimen laboral del referido Código, haciendo referencia que el Código Orgánico de entidades de seguridad y orden público es un régimen laboral.

4.9 Cambio de régimen laboral

El cambio de régimen laboral consite en que un trabajador amparado por Código de trabajo pasa a formar parte de la Ley Orgánica del Servicio Público o las leyes que se creen para su fin o viceversa, todo dependerá de las funciones que preste a la institución.

4.9.1 Antecedentes de cambio de régimen laboral

Entre los años 2009 y 2010, en la aplicacion del (Decreto Ejecutivo No. 1701, 30 de abril 2009) reformado por el (Decreto Ejecutivo No. 225, 18 de enero de 2010), se procedio a la clasificacion de puestos del sector público y en el (Decreto Ejecutivo No. 225, 18 de enero de 2010) se manifiesta que serán considerados como servidores y servidores, aquellas personas que realicen actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, de conformidad a lo establecido en el número 16 del Art. 326 de la Constitución de la República, los que estarán sujetos a las leyes que regulan la administración pública; los trabajadores y trabajadoras, empleados y técnicos que de manera directa formen parte de los procesos

operativos, productivos y/o de especialización industrial, en cada institución o empresa pública, serán considerados obreros regulados por el Código del Trabajo.

En el (Decreto Ejecutivo No. 225, Art.1 Lit 1.1.1.5 18 de enero de 2010), manifiesta que las personas que en función de la clasificación de servidor y obrero que realice el Ministerio de Relaciones Laborales, con sujeción a este Decreto, pasen de ser considerados bajo el régimen del Código del Trabajo a ser servidores bajo el amparo de la LOSCCA y/o las leyes que regulan la administración pública, mantendrán los derechos que hubieren adquirido en la contratación colectiva en lo referente a remuneraciones, retiro y jubilación patronal, esta última siempre que hubieren laborado al menos 13 años en la misma institución, los mismos que se contabilizarán para efectos de ésta. Los derechos económicos que se mantendrán serán aquellos que no hayan sido eliminados o excluidos en virtud de este Decreto Ejecutivo, con los límites establecidos en los Mandatos Constituyentes. Para el caso de retiro para acogerse a la jubilación se aplicará un solo beneficio, o el establecido en el contrato colectivo o el que se pague en la institución pública, el que sea más favorable a la persona. Para el caso de personas que pasen de ser servidores a obreros, se considerará el tiempo laborado en la misma Institución para efectos del cálculo de vacaciones, jubilación, retiro, indemnización por despido, fondo de reserva, liquidaciones, según establece el Código del Trabajo.

4.10 Cambio de régimen laboral de Agentes de control Municipal y bomberos de Código de Trabajo a la Ley Orgánica del servicio público

La disposición primera de (Código Orgánico de entidades de seguridad y orden público, 21 de junio de 2017) manifiesta que en el lapso de ciento ochenta días, contados desde la fecha de entrada en vigencia de este Código, los entes rectores nacionales y locales de las entidades de seguridad reguladas por este último, expedirán los reglamentos que regulen la estructuración o reestructuración, según corresponda, de las carreras de personal, sus orgánicos numéricos, planes de carrera, ingreso, formación, ascensos y evaluaciones, adecuándolos a las disposiciones de este cuerpo legal. Una vez expedida esta normativa, de forma complementaria las referidas autoridades aprobarán los estatutos orgánicos y funcionales de sus respectivas entidades de seguridad.

Hasta la actualidad no se han expedido los reglamentos necesarios para la transición y cambio de régimen de los Agentes de control y bomberos, ciertas instituciones han optado por cambiar a las personas que trabajan bajo estas denominaciones a la Ley Orgánica del Servicio público, lo cual es contradictorio a la normativa jurídica.

4.11 Regresividad

Regresividad, en palabras sencillas significa: ir hacia atrás, afectar a algo o alguien o, que remite o retrocede gradualmente (Real Academia Española., 2022).

Consiste de acuerdo a Caballero Ochoa, J. & Vázquez, L. (2014): “en que el estado no podrá disminuir el grado alcanzado en el disfrute de los derechos; este principio debe observarse en las leyes, políticas públicas, decisiones judiciales y, en general, en toda conducta estatal que involucre derechos” (Pág. 22).

En otras palabras, regresividad es menoscabar el derecho que ya tiene adquirido una persona con la promulgación de una nueva ley.

4.12 Progresividad

De acuerdo a (Real Academia Española., 2022) la progresividad significa que avanza o aumenta gradualmente.

La Corte Constitucional (Corte Constitucional, No. 017-17-SIN-CC CASO No. 0071-15-IN, 2017) ha conceptualizado al principio de progresividad como:

De la normativa constitucional y convencional que precede, este Organismo constata que el principio de progresividad contiene una doble dimensión: la primera relacionada con el avance gradual de la satisfacción plena y universal de los derechos tutelados con la utilización de herramientas técnicas que generen las mejores condiciones para su ejercicio y goce, y la segunda que se cristaliza a través del principio de no regresividad -prohibición de regresividad-, que no permite la disminución de los derechos, es decir, impide que tenga lugar una reducción en lo que respecta a la protección ya obtenida o reconocida. (Corte Constitucional, 2017)

La progresividad tiene dos vertientes desde el punto de vista jurídico: la progresividad como forma de interpretación de las normas y la progresividad como mutación del ordenamiento jurídico. La interpretación consiste en el esclarecimiento del sentido de las disposiciones singulares adaptadas al espíritu integral de la norma jurídica que la contiene.

De esta manera, la interpretación progresiva consiste en el constante avance del espectro de protección de la norma, siempre pretendiendo que el disfrute de los derechos sea cada vez mayor.

La progresividad vista desde el ámbito de la interpretación también incorpora un trabajo cronológico, puesto que la interpretación progresiva se incorpora a una interpretación anterior,

siempre sumando o complementando los preceptos de aplicación de las disposiciones constitucionales

4.12.1 Principio de progresividad

Ecuador al ser partes en el Pacto de San José (1969) se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.

Según la Constitución de la República del Ecuador [CRE]. Art.6. lit. 8 20 de octubre de 2008 (Ecuador) el contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

4.13 Jurisprudencia de caso N° 0071-15-IN

En el caso N° 0071-15-IN donde la asambleísta María Cristina Kronfle Gómez, en calidad de presidenta del Grupo Parlamentario por los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Asamblea Nacional, presentó demanda de inconstitucionalidad, en contra de los artículos 1, 6 y 8 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, contenido en el Decreto Ejecutivo N.º 171, publicado en el suplemento del Registro Oficial N.º 145 del 17 de diciembre de 2013.

En la demanda de inconstitucionalidad como argumento se considera que el aumento del porcentaje para calificar el grado de discapacidad de las personas es por todo inconstitucional. Transgrede y violenta el principio de progresividad de los derechos, contenido en el Art. 11.8 de la Constitución del Ecuador cuando dice:

"El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos".

En mérito de lo expuesto por todas las partes, administrando justicia constitucional y por mandato de la Constitución de la República del Ecuador, el Pleno de la Corte

Constitucional, expide la sentencia SENTENCIA N.º 017-17-SIN-CC que contempla lo siguiente:

1. Aceptar la acción pública de inconstitucionalidad planteada por razones de fondo de los artículos 1 -parte final- y 6 segundo y tercer inciso del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, contenido en el Decreto Ejecutivo N.º 171, publicado en el suplemento del Registro Oficial N.º 145 del 17 de diciembre de 2013.

2. En ejercicio de la facultad consagrada en el artículo 436 numerales 1 y 2 de la Constitución de la República, en concordancia con el artículo 76 numerales 4, 5 y 6 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, se declara: a) En la parte final del texto del artículo 1 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, la inconstitucionalidad de la frase “cuarenta por ciento”, sustituyéndola por la frase “treinta por ciento”.

En tal sentido, el artículo permanecerá vigente en el ordenamiento jurídico, de la siguiente manera:

- Art. 1.- De la persona con discapacidad.- Para efectos de este Reglamento y en concordancia con lo establecido en la Ley, se entenderá por persona con discapacidad a aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en una proporción equivalente al treinta por ciento de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional.

b) En el inciso segundo del artículo 6 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, se declara la inconstitucionalidad de la frase “igual o superior al cuarenta por ciento”, sustituyéndola por la frase "igual o superior al treinta por ciento"; mientras que en el inciso tercero del mismo artículo, al inicio de la columna referente al “Grado de discapacidad”, sustitúyase: “del 40% al 49%” por “del 30% al 49%”. Por tanto, el artículo permanecerá vigente en el ordenamiento jurídico de la siguiente forma:

- Art. 6.- Beneficios tributarios.- El régimen tributario para las personas con discapacidad y los correspondientes sustitutos, se aplicará de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades, este Reglamento y la normativa tributaria que fuere aplicable. Los beneficios tributarios previstos en la Ley Orgánica de Discapacidades,

únicamente se aplicarán para aquellas personas cuya discapacidad sea igual o superior al treinta por ciento.

Los beneficios tributarios de exoneración del Impuesto a la Renta y devolución del Impuesto al Valor Agregado, así como aquellos a los que se refiere la Sección Octava del Capítulo Segundo del Título II de la Ley Orgánica de Discapacidades, se aplicarán de manera proporcional, de acuerdo al grado de discapacidad del beneficiario o de la persona a quien sustituye, según el caso, de conformidad con la siguiente tabla: Grado de Discapacidad - Porcentaje para aplicación del beneficio: Del 30% al 49% - 60%; Del 50% al 74% - 70%; Del 75% al 84% - 80%; Del 85% al 100% - 100%.

3. El efecto de la declaratoria de inconstitucionalidad será aquel previsto en el artículo 95 primer inciso de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional; es decir, produce efectos generales hacia el futuro a partir de su aprobación por el Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador.

4. Exhortar a las autoridades a la observancia de los estándares ya establecidos respecto de los principios de progresividad y no regresividad de los derechos en el ejercicio de sus facultades y competencias constitucionales

4.13.1 Análisis de la sentencia N° 017-17-SIN-CC

La Corte Constitucional del Ecuador mediante sentencia N° 017-17-SIN-CC, deja sin efecto la modificación al Reglamento y ratifica la normativa anterior respecto al porcentaje mínimo de discapacidad, siendo del 40% anteriormente, a 30% desde ahora, para que estas personas reciban los beneficios que se establecen en el ordenamiento jurídico, definidos en los artículos: 1, 6 y 8 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades.

Los argumentos jurídicos expuestos hacen referencia que el incremento del 30% (antes del reglamento) al 40%, transgrede y violenta los principios de progresividad de los derechos, no regresividad y los derechos constitucionales establecidos en la Constitución del Ecuador; principios que también son reconocidos en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Bajo ese criterio, la referida normativa fue analizada en su contexto, concluyendo que a partir de la fecha de emisión de la referida sentencia, se entenderá como personas con discapacidad a aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en una proporción equivalente al treinta por

ciento (30%), debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional. El mismo porcentaje aplica a lo referido sobre beneficios tributarios e inclusión laboral.

4.14 Derechos posiblemente vulnerados por el cambio de régimen por aplicación del Código Orgánico de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

Los derechos y beneficios laborales se pagan conforme a la normativa legal vigente, en la cual se debe estipular todos los derechos a los que el trabajador o funcionario publico pueda tener derecho, siempre es importante dejar todos los puntos claros al momento de traslado o cambio de régimen laboral, en este caso en particular se exige cambio de regimen laboral desde el Ministerio de trabajo, pero las reglas de la nueva regulación no estan para nada claras, ni para la patronal ni para la parte trabajadora, a continuación se exponen derechos que posiblemente se vulneren.

Derechos adquiridos por Código de trabajo	Se garantiza	Cambio de régimen laboral COESCOP	Propuestas del régimen COESCOP
Jubilación patronal	x	No se garantiza el pago de jubilación patronal, hasta la actualidad este derecho solo se le reconoce al régimen laboral Código de trabajo.	Se pretende que todos los trabajadores amparados en este régimen se jubilen a los 25 años, tal cual pasa en el ISPOL e ISFA, pero en el caso de bomberos y Policías Municipales tienen la misma aportación que un trabajador al IESS, la mayoría cuenta con más de 10 años de servicio, a corto plazo generaría deficit más profundo en el fondo de jubilación del IESS por lo que esta institución interpuso un recurso de protección.
Subsidio por antigüedad	x	Actualmente los trabajadores por código de trabajo generan un incremento anual por concepto de antigüedad, sin ningun requisito mas que laborar para la institución.	No contemplada, aunque podrían justificar el incremento que se genera cuando se asciende de grado, pero no es lo mismo, debido que se tienen que cumplir una serie de requisitos para que la antigüedad rinda efecto y genere el ascenso correspondiente
Servicio de alimentación	x	Este es un derecho que se reconoce al código de trabajo, en la COESCOP no manifiesta que pasa con estos rubros que son ganandos en contratación colectiva con el pasar de los años.	No contemplada
Servicio de transporte	x	Este es un derecho que se reconoce al código de	No contemplada

		trabajo, en la COESCOP no manifiesta que pasa con estos rubros que son ganandos en contratación colectiva con el pasar de los años.	
Subsidio familiar	x	Este es un derecho que se reconoce al código de trabajo, en la COESCOP no manifiesta que pasa con estos rubros que son ganandos en contratación colectiva con el pasar de los años.	No contemplada
Subsidio alumbramiento por	x	Este es un derecho que se reconoce al código de trabajo, en la COESCOP no manifiesta que pasa con estos rubros que son ganandos en contratación colectiva con el pasar de los años.	No contemplada
Negociación Colectiva	x	La negociacion colectiva corre riesgo, debido a que los únicos trabajadores que se puede decir que se les garantiza este derecho, es a los que están bajo el régimen de código de trabajo.	Restringida

5. Metodología

5.1 Entrevistas

En el proceso de investigación socio - jurídico se aplicará los siguientes métodos:

5.1.1. Método Empírico. - Los métodos de las investigaciones empíricas o métodos empíricos son aquellos que posibilitan captar aspectos del objeto de estudio que se encuentran a un nivel fenoménico y que son cognoscibles sensorialmente; permiten acumular datos e información sobre él. Son los procedimientos prácticos que propician manipular y hacer mensurable el objeto a través de sus propiedades asequibles. Tienen reconocimiento general los siguientes métodos aplicables a cualquier área del saber: el experimento, la observación y el análisis de contenido. (Villabella Manuel,2020, p. 172)

5.1.2. Método Descriptivo. – Este método compromete a realizar una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así demostrar los problemas existentes en nuestra sociedad. (Salinas Manuel,2009, p.47)

5.2. Procedimientos y técnicas

5.2.1. Técnicas de acopio teórico documental

Que sirven para la recolección bibliográfica, fichas bibliográficas, fichas nemotécnicas.

5.2.2. Técnicas de acopio empírico

También conocidas como técnicas de campo.

5.2.3. Observación documental

Estudio de documentos que aportaran a la investigación.

5.2.4. Encuesta

Cuestionario que contiene preguntas y respuestas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre la problemática planteada. Que en este caso será la aplicación de 30 encuestas.

5.2.5. Entrevista

Consiste en un dialogo entre el entrevistador y el entrevistado sobre aspectos puntuales de la problemática de estudio se realizará a 5 personas especialistas conocedoras de la problemática.

5.3 Herramientas

Grabadora, cuaderno de apuntes, retroproyector, fichas.

5.3. Materiales:

Libros, diccionarios jurídicos, manuales, leyes.

Los resultados de la investigación se presentarán en tablas, barras o gráficos y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que sirven para la construcción del marco teórico, verificación de los objetivos, contrastación de la hipótesis, y para arribar a conclusiones y recomendaciones encaminadas a la solución del problema planteado.

6. Resultados

6.1. Entrevistas

Entrevista N. 1

Aplicada a: director regional de trabajo y servicio público de Manabí - Santo Domingo

Nombre: Ab. Juan Ramón Cevallos Brito

1. ¿Considera Ud. ¿Que el COESCOP es aplicable a los bomberos y Agentes de control municipal en los actuales momentos?

Sí, porque incluso el art. 2 del referido código, indica cuales son las instituciones normadas la COESCOP en las cuales se encuentra bomberos y agentes de control municipal.

2. ¿En base a sus conocimientos, considera UD que el COESCOP es un régimen laboral?

Sí, el art. 1 define el objeto del COESCOP, donde se establecen derechos y garantías conforme a la Constitución.

3. Los agentes de control municipal y bomberos amparados actualmente en el código de trabajo gozan de rubros por beneficios de contratación colectiva, una vez pasen a la COESCOP, ¿estos rubros seguirán asignándose en los roles mensuales o cuales son las directrices socializadas en el ministerio de trabajo?

Los agentes de control municipal y bomberos pertenecen a los Gobiernos Autónomos Descentralizados que según el COOTAD tienen autonomías administrativas y financiera, por lo tanto, corresponde a cada GAD, determinar lo que debe ir en los roles, siempre y cuando se garanticen los derechos constitucionales y la no renunciabilidad de los derechos del trabajador.

4. ¿De acuerdo a su conocimiento, que pasaría si un trabajador (bombero o agente de control municipal), no quiere pasar al nuevo régimen laboral?

El COESCOP no establece si se necesita el consentimiento del trabajador para pasar al nuevo régimen laboral, es de cumplimiento obligatorio.

5. En algunas instituciones del país, se han cambiado de régimen laboral, de código de trabajo a LOSEP, a bomberos y Agentes de control municipal. ¿Cuál es la disposición del ministerio de trabajo en este punto?

Tendría que verse la motivación de estas instituciones para el cambio de régimen, por lo cual no puedo emitir un criterio en este punto.

6. ¿La COESCOP reconoce la compensación por jornada nocturna, horas extras extraordinarias y suplementarias?

De la revisión que he hecho a la COESCOP no contempla el reconocimiento de estos rubros a los trabajadores.

7. Al ser la jubilación patronal un derecho que solo se reconoce en el Código de trabajo a trabajadores que laboren 25 años ininterrumpidos para la misma institución. ¿Qué pasaría en la transición de cambio de régimen con este derecho que actualmente lo tienen ganado algunos bomberos y agentes de control municipal?

Hay que iniciar con el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, la constitución garantiza el derecho a la jubilación universal y por su parte el mandato constitucional 2 establece la forma y los requisitos para la jubilación, además, está la obligación de las autoridades por velar por el referido derecho, mismo mandato establece cuales son las instituciones que deben regirse al mismo, por lo que a mi criterios, los derechos ganados no pueden ser desconocidos, por lo que se les debería reconocer.

8. Actualmente, existen techos de negociación colectiva en cuanto a la tabla de escala salarial para bomberos y Agentes de control municipal. ¿Considera Ud. ¿Que todos los bomberos y agentes de control municipal tendrán opción a una misma tabla generalizada donde se estipulen las escalas salariales?

Eso depende de cada institución de acuerdo al principio de autonomía que rige a cada institución.

Entrevista N. 2

Aplicada a: directora de Talento Humano del GAD Portoviejo

Nombre: Ab. Martha Espinoza Cevallos

1. ¿Considera Ud. ¿Que el COESCOP es aplicable a los bomberos y Agentes de control municipal en los actuales momentos?

Sí, inclusive el ministerio de trabajo está exigiendo el cambio de los trabajadores que se encuentran en el mencionado código.

2. ¿En base a sus conocimientos, considera UD que el COESCOP es un régimen laboral?

Sí, aunque existe un proceso para realizar el cambio de régimen laboral.

3. Los agentes de control municipal y bomberos amparados actualmente en el código de trabajo gozan de rubros por beneficios de contratación colectiva, una vez pasen a la COESCOP, ¿estos rubros seguirán asignándose en los roles mensuales o cuales son las directrices socializadas en el ministerio de trabajo?

No está claro el tema aún, nosotros como municipio estamos garantizando en el proyecto de ordenanza los derechos del trabajo y la estabilidad, eso tendrá que definirlo la entidad correspondiente.

4. ¿De acuerdo a su conocimiento, que pasaría si un trabajador (bombero o agente de control municipal), no quiere pasar al nuevo régimen laboral?

No estamos considerando una camisa de fuerza, el obrero que no quiera pasar se le buscare un puesto similar de acuerdo al acuerdo ministerial MDT-2015-0054, ya que estamos conscientes de que existen personas que no cumplen con el perfil.

5. En algunas instituciones del país, se han cambiado de régimen laboral, de código de trabajo a LOSEP, a bomberos y Agentes de control municipal. ¿Cuál es la disposición del ministerio de trabajo en este punto?

Eso ya lo determina el ministerio de trabajo, es competencia de ellos la calificación y traslado del nuevo régimen, nosotros como institución debemos cumplir con el proceso y son ellos los que calificarían el cambio de régimen.

6. ¿La COESCOP reconoce la compensación por jornada nocturna, horas extras extraordinarias y suplementarias?

De acuerdo a lo que he revisado no existe pago de dichas jornadas porque cumplen funciones de seguridad y prevención que se adecuan a una jornada especial de trabajo.

7. Al ser la jubilación patronal un derecho que solo se reconoce en el Código de trabajo a trabajadores que laboren 25 años ininterrumpidos para la misma institución. ¿Qué pasaría en la transición de cambio de régimen con este derecho que actualmente lo tienen ganado algunos bomberos y agentes de control municipal?

Debería reconocerse este derecho por la irrenunciabilidad del trabajador, pero la COESCOP no es clara en este punto en específico.

8. Actualmente, existen techos de negociación colectiva en cuanto a la tabla de escala salarial para bomberos y Agentes de control municipal. ¿Considera Ud. ¿Que todos

los bomberos y agentes de control municipal tendrán opción a una misma tabla generalizada donde se estipulen las escalas salariales?

No, eso es de acuerdo a la capacidad de pago de cada Gobierno autónomo Descentralizado.

Entrevista N. 3

Nombre: Ing. Robert Casanova Cedeño

1. ¿Considera Ud. ¿Que el COESCOP es aplicable a los bomberos y Agentes de control municipal en los actuales momentos?

Sí, es una normativa vigente y se tiene que cumplir, aunque no están claras las reglas para la aplicación.

2. ¿En base a sus conocimientos, considera UD que el COESCOP es un régimen laboral?

Sí, es un régimen laboral, aunque existen falencias y deja muchos vacíos en cuanto a su aplicación.

3. Los agentes de control municipal y bomberos amparados actualmente en el código de trabajo gozan de rubros por beneficios de contratación colectiva, una vez pasen a la COESCOP, ¿estos rubros seguirán asignándose en los roles mensuales o cuales son las directrices socializadas en el ministerio de trabajo?

Deben garantizarse estos derechos, aunque no existe una directriz clara al respecto.

4. ¿De acuerdo a su conocimiento, que pasaría si un trabajador (bombero o agente de control municipal), no quiere pasar al nuevo régimen laboral?

Se debería reasignar la directriz del ministerio de trabajo manifiesta que se debe garantizar la estabilidad, pero no menciona que se debe hacer con las personas que cumplen con el perfil, pero no quiere pasar al nuevo régimen.

5. En algunas instituciones del país, se han cambiado de régimen laboral, de código de trabajo a LOSEP, a bomberos y Agentes de control municipal. ¿Cuál es la disposición del ministerio de trabajo en este punto?

Eso es responsabilidad del ministerio de trabajo, en realidad son ellos los que califican, se debe ver la motivación para poder dar un mejor criterio.

6. ¿La COESCOP reconoce la compensación por jornada nocturna, horas extras extraordinarias y suplementarias?

De lo que he leído no las contempla, se debería pagar compensaciones para equilibrar la balanza, pero esto al momento solo se les reconoce a los miembros de la policía nacional.

7. Al ser la jubilación patronal un derecho que solo se reconoce en el Código de trabajo a trabajadores que laboren 25 años ininterrumpidos para la misma institución. ¿Qué pasaría en la transición de cambio de régimen con este derecho que actualmente lo tienen ganado algunos bomberos y agentes de control municipal?

No está claro el tema, se debe garantizar este derecho, deben sacar algo parecido al decreto 1701 reformado por el decreto 225, donde se especificaba quien continuaba con este derecho.

8. Actualmente, existen techos de negociación colectiva en cuanto a la tabla de escala salarial para bomberos y Agentes de control municipal. ¿Considera Ud. ¿Que todos los bomberos y agentes de control municipal tendrán opción a una misma tabla generalizada donde se estipulen las escalas salariales?

No todas los GADs tienen los mismos ingresos, por lo tanto, no tienen la misma capacidad de pago, eso ya lo define la institución mediante ordenanza, pero con previa aprobación del ministerio de trabajo.

Entrevista N. 4

Aplicada a: Coordinador de Agentes de Control Municipal del cantón Portoviejo

Nombre: Sgop. S. P. Freddy Quichimbo Ortiz

1. Considera Ud. ¿Que el COESCOP es aplicable a los bomberos y Agentes de control municipal en los actuales momentos?

Sí, es aplicable es una normativa que está vigente y tenemos que cumplirla

2. ¿En base a sus conocimientos, considera UD que el COESCOP es un régimen laboral?

Sí, porque así lo norma el código.

3. Los agentes de control municipal y bomberos amparados actualmente en el código de trabajo gozan de rubros por beneficios de contratación colectiva, una vez pasen

a la COESCOP, ¿estos rubros seguirán asignándose en los roles mensuales o cuales son las directrices socializadas en el ministerio de trabajo?

Se tienen que diferenciar los derechos y los beneficios, no está muy claro para nosotros, pero el derecho que estamos garantizando en la ordenanza que estamos generando, es el derecho al trabajo y la estabilidad.

4. ¿De acuerdo a su conocimiento, que pasaría si un trabajador (bombero o agente de control municipal), no quiere pasar al nuevo régimen laboral?

Se tendrán que buscar funciones similares con el mismo sueldo donde no se perjudique al trabajador.

5. En algunas instituciones del país, se han cambiado de régimen laboral, de código de trabajo a LOSEP, a bomberos y Agentes de control municipal. ¿Cuál es la disposición del ministerio de trabajo en este punto?

Desconozco, pero se les debe pasar es a COESCOP y no a LOSEP

6. ¿La COESCOP reconoce la compensación por jornada nocturna, horas extras extraordinarias y suplementarias?

No, pero actualmente estamos incluyendo la compensación en la ordenanza parecida a la que tiene la Policía Nacional, que es un sueldo por año.

7. Al ser la jubilación patronal un derecho que solo se reconoce en el Código de trabajo a trabajadores que laboren 25 años ininterrumpidos para la misma institución. ¿Qué pasaría en la transición de cambio de régimen con este derecho que actualmente lo tienen ganado algunos bomberos y agentes de control municipal?

Eso no está en la COESCOP, no podría dar información de ese tema, será el Ministerio de trabajo quien lo defina

8. Actualmente, existen techos de negociación colectiva en cuanto a la tabla de escala salarial para bomberos y Agentes de control municipal. Considera Ud. ¿Que todos los bomberos y agentes de control municipal tendrán opción a una misma tabla generalizada donde se estipulen las escalas salariales?

No, porque dependerá de la capacidad de pago de cada institución.

Entrevista N. 5

Aplicada a: Abogado en libre ejercicio

Nombre: Ab. Emigidio Pinoargote Alcívar

1. Considera Ud. ¿Que el COESCOP es aplicable a los bomberos y Agentes de control municipal en los actuales momentos?

No es aplicable, porque se está mezclando en este código, la seguridad y la prevención, se quiere mezclar el trabajo de campo de prevención y sofocación de fuego, el control del espacio público, con el trabajo profesional de policías y militares encargados de la seguridad interna y externa del estado ecuatoriano.

2. ¿En base a sus conocimientos, considera UD que el COESCOP es un régimen laboral?

Si es un régimen laboral, es una mezcla de código de trabajo y LOSEP, que no está de acorde con la realidad nacional, ya que Bomberos y Agentes de control municipal son preventivos y las otras son de seguridad mayormente

3. Los agentes de control municipal y bomberos amparados actualmente en el código de trabajo gozan de rubros por beneficios de contratación colectiva, una vez pasen a la COESCOP, ¿estos rubros seguirán asignándose en los roles mensuales o cuales son las directrices socializadas en el ministerio de trabajo?

Los beneficios extras conseguidos en contratación colectiva no seguirán siendo pagados, ya que son de acuerdo al código laboral al que pertenece, pudiendo bajar el RMU que viene percibiendo el trabajador.

4. ¿De acuerdo a su conocimiento, que pasaría si un trabajador (bombero o agente de control municipal), no quiere pasar al nuevo régimen laboral?

Se debe liquidar conforme a la normativa legal vigente o cambiar de denominativo y función de acuerdo a lo que más le convenga a la institución.

5. En algunas instituciones del país, se han cambiado de régimen laboral, de código de trabajo a LOSEP, a bomberos y Agentes de control municipal. ¿Cuál es la disposición del ministerio de trabajo en este punto?

Lo único que se sabe es que el ministerio de trabajo ha informado que se debe pasar a COESCOP al personal que esta explícito en este código, pero no existe reglamento de aplicación, ni la corte constitucional ha manifestado sentencia en la demanda de inconstitucionalidad presentada por el IESS para este código, ya que esta norma establece que

el trabajador pueda jubilarse a los 25 años de servicio, lo que profundizaría la crisis del IESS y de las instituciones que tienen que aumentar valores para pagar la nómina.

6. ¿La COESCOP reconoce la compensación por jornada nocturna, horas extras extraordinarias y suplementarias?

De lo que he revisado no consta compensación cuando debería pagarse por el trabajo que se pasa de la jornada habitual de trabajo.

7. Al ser la jubilación patronal un derecho que solo se reconoce en el Código de trabajo a trabajadores que laboren 25 años ininterrumpidos para la misma institución. ¿Qué pasaría en la transición de cambio de régimen con este derecho que actualmente lo tienen ganado algunos bomberos y agentes de control municipal?

Como los derechos son progresivos debe garantizarse la jubilación patronal de los trabajadores que la han obtenido o están por obtenerla, se debe modificar la normativa para que se respete este derecho.

8. Actualmente, existen techos de negociación colectiva en cuanto a la tabla de escala salarial para bomberos y Agentes de control municipal. Considera Ud. ¿Que todos los bomberos y agentes de control municipal tendrán opción a una misma tabla generalizada donde se estipulen las escalas salariales?

La escala salarial debe ser hecha por el Ministerio de trabajo con la destreza y habilidad de todas las instituciones involucradas, se debe pagar de acuerdo a la jerarquía y años de servicio, aunque no todas las instituciones tendrán la misma capacidad de pago.

6.2 Encuestas

1. ¿Tiene conocimiento que desde diciembre del 2017 entró en vigencia un nuevo régimen, que regula las funciones de su puesto de trabajo?

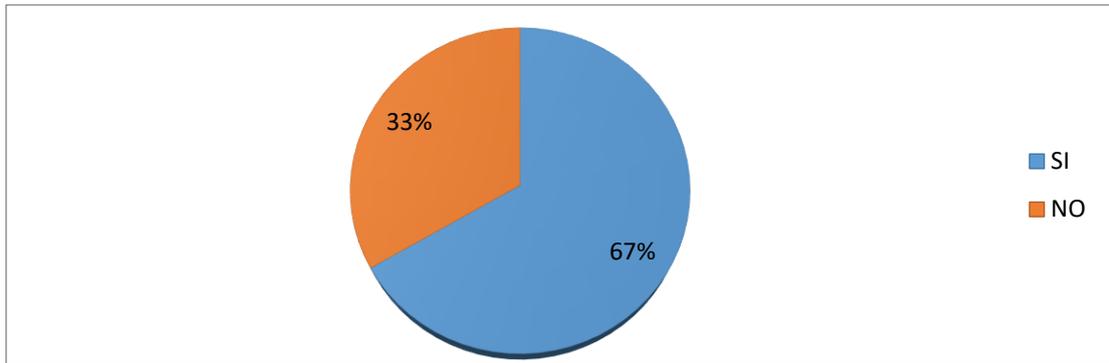
Tabla 1. Pregunta N°1 – Bomberos y Agentes de control Municipal

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	20	67
NO	10	33

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores (bomberos y agentes de control Municipal)

Elaborado por: El autor

Figura 1. Pregunta N°1 - Bomberos y Agentes de control Municipal



Fuente: Encuesta realizada a trabajadores (bomberos y agentes de control Municipal)

Elaborado por: El autor

Interpretación – Pregunta N° 1

El 67% de los trabajadores con denominación bomberos y Agentes de control municipal encuestados manifiestan que tienen conocimiento de que en el 2017 entre en vigencia un nuevo régimen laboral que regula sus funciones, el 33% no conocen el tema.

2. ¿Ha sido socializado con el cambio de régimen de código de trabajo a COESCOP?

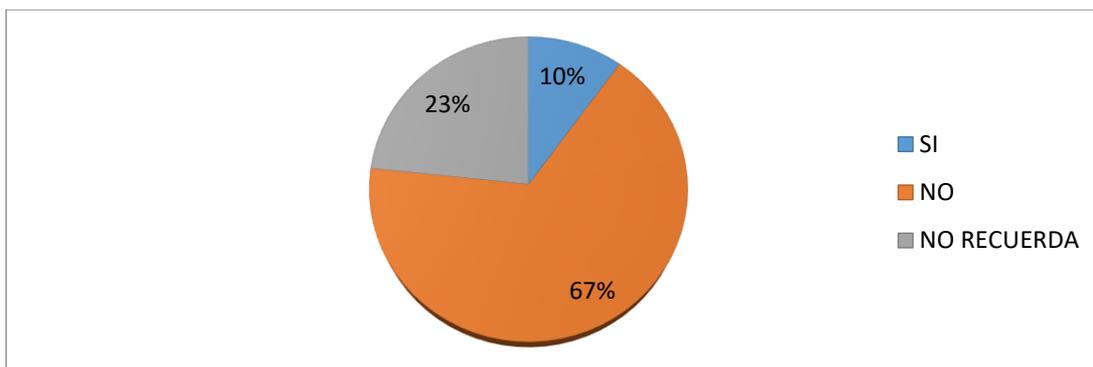
Tabla 2. Pregunta N° 2 – Bomberos y Agentes de control Municipal

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	10%
NO	20	67%
NO RECUERDA	7	10%

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores (bomberos y agentes de control Municipal)

Elaborado por: El autor

Figura 2. Pregunta N° 2 - Bomberos y Agentes de control Municipal



Fuente: Encuesta realizada a trabajadores (bomberos y agentes de control Municipal)

Elaborado por: El autor

Interpretación – Pregunta N° 2

El 67% de los trabajadores con denominación bomberos y Agentes de control municipal encuestados manifiestan no han sido socializado con el cambio de régimen de código de trabajo a COESCOP, el 23% indican que no recuerdan y el 10% expresan que si han sido socializado con el cambio de régimen.

3. ¿Actualmente UD percibe rubros de beneficios de contratación colectiva?

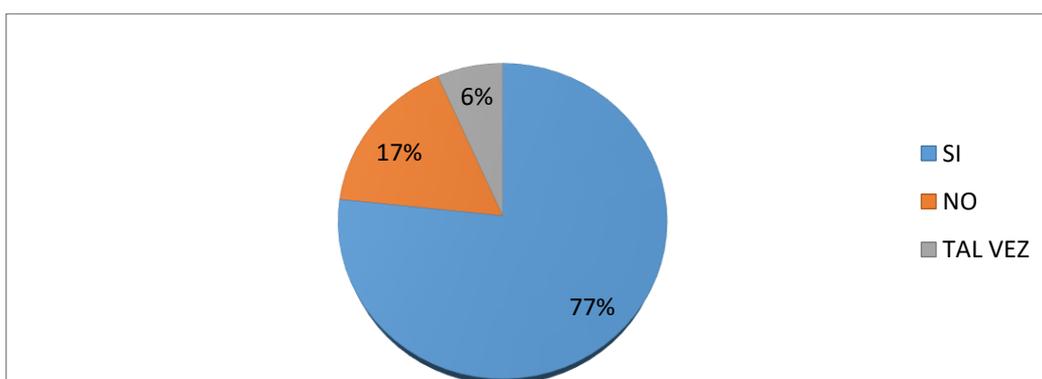
Tabla 3. Pregunta N° 3 – Bomberos y Agentes de control Municipal

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	23	77%
NO	5	17%
TAL VEZ	2	6%

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores (bomberos y agentes de control Municipal)

Elaborado por: El autor

Figura 3. Pregunta N° 3 - Bomberos y Agentes de control Municipal



Fuente: Encuesta realizada a trabajadores (bomberos y agentes de control Municipal)

Elaborado por: El Autor

Interpretación – Pregunta N° 3

El 77% de los trabajadores con denominación bomberos y Agentes de control municipal encuestados manifiestan que reciben rubros mensuales por contratación colectiva, el 17% indican que no reciben y el 6% expresan que tal reciban.

4. ¿Cuáles de los siguientes subsidios UD percibe actualmente?

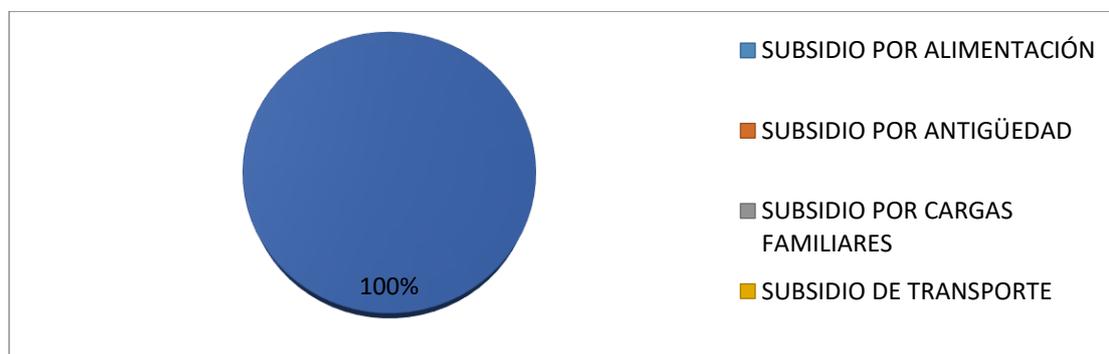
Tabla 4. Pregunta N° 4 – Bomberos y Agentes de control Municipal

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SUBSIDIO POR ALIMENTACIÓN		
SUBSIDIO POR ANTIGÜEDAD		
SUBSIDIO POR CARGAS FAMILIARES		
SUBSIDIO DE TRANSPORTE		
TODAS	30	100%
NINGUNO		

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores (bomberos y agentes de control Municipal)

Elaborado por: El autor

Figura 4. Pregunta N° 4 - Bomberos y Agentes de control Municipal



Fuente: Encuesta realizada a trabajadores (bomberos y agentes de control Municipal)

Elaborado por: El Autor

Interpretación – Pregunta N° 4

El 100% de los trabajadores con denominación bomberos y Agentes de control municipal encuestados manifiestan que reciben todos los beneficios como Subsidio de alimentación, subsidio por antigüedad, subsidio por cargas familiares, subsidio por transporte.

5. Al pasar a formar parte de una institución jerárquica de seguridad (estilo Policía Nacional) ¿Considera UD que cumple con requisitos como acondicionamiento físico y de conocimientos que permitan desempeñar nuevas funciones de seguridad ciudadana?

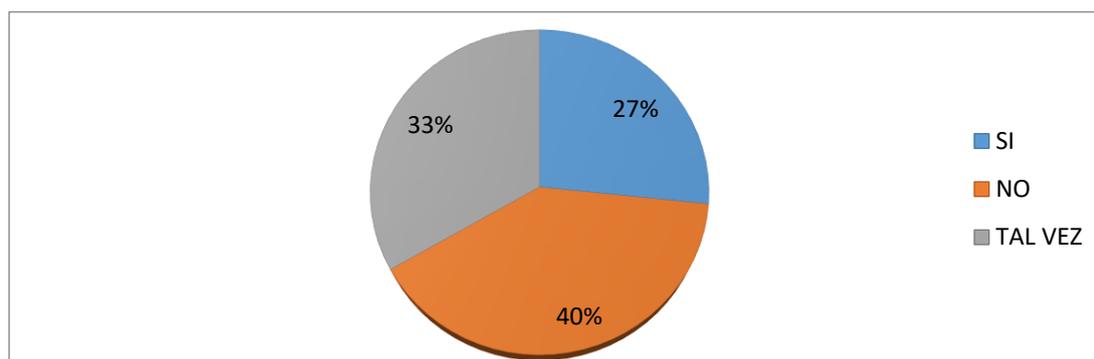
Tabla 5. Pregunta N° 5 – Bomberos y Agentes de control Municipal

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	27%
NO	12	40%
TAL VEZ	10	33%

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores (bomberos y agentes de control Municipal)

Elaborado por: El autor

Figura 5. Pregunta N° 5 - Bomberos y Agentes de control Municipal



Fuente: Encuesta realizada a trabajadores (bomberos y agentes de control Municipal)

Elaborado por: El Autor

Interpretación – Pregunta N° 5

El 40% de los trabajadores con denominación bomberos y Agentes de control municipal encuestados manifiestan que consideran si cumplen con los requisitos para desempeñar nuevas funciones de seguridad ciudadana, el 33% indican que tal vez estén en condiciones y el 27% expresan que no cumplen con los requisitos como acondicionamiento físico y de conocimientos.

6. Considera Ud. ¿Que los beneficios de contratación colectiva que percibe actualmente, se les seguirá consignando en su rol mensual, ¿una vez cambie de régimen?

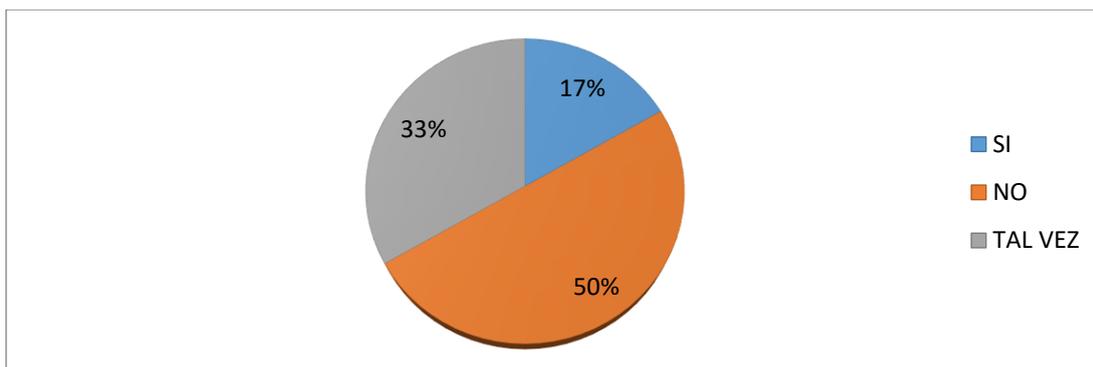
Tabla 6. Pregunta N° 6 – Bomberos y Agentes de control Municipal

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	17%
NO	15	50%
TAL VEZ	10	33%

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores (bomberos y agentes de control Municipal)

Elaborado por: El autor

Figura 6. Pregunta N° 6 - Bomberos y Agentes de control Municipal



Fuente: Encuesta realizada a trabajadores (bomberos y agentes de control Municipal)

Elaborado por: El Autor

Interpretación – Pregunta N° 6

El 50% de los trabajadores con denominación bomberos y Agentes de control municipal encuestados manifiestan que los beneficios de contratación colectiva que percibe actualmente no se les seguirá consignando en su rol mensual, el 33% indican que tal vez y el 17% expresan que existe la posibilidad que se les siga pagando estos rubros.

7. ¿La COESCOP es una ley que está en vigencia y se tiene que aplicar, pero está de acuerdo UD en formar parte de este nuevo régimen laboral?

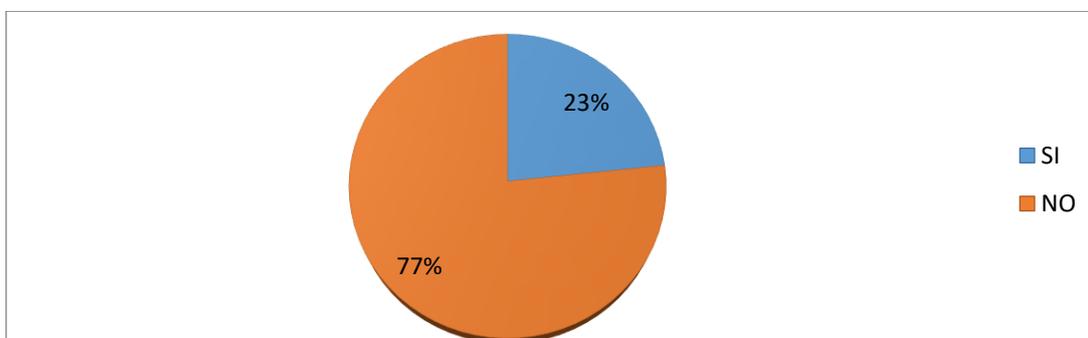
Tabla 7. Pregunta N° 7 – Bomberos y Agentes de control Municipal

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	
NO	23	

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores (bomberos y agentes de control Municipal)

Elaborado por: El autor

Figura 7. Pregunta N° 7 - Bomberos y Agentes de control Municipal



Fuente: Encuesta realizada a trabajadores (bomberos y agentes de control Municipal)

Elaborado por: El autor

Interpretación – Pregunta N° 7

El 77% de los trabajadores con denominación bomberos y Agentes de control municipal encuestados manifiestan que no están de acuerdo en cambiarse de régimen laboral y el 23% expresan su intención de cambiarse un nuevo régimen laboral.

7. Discusión

Los derechos laborales deben ser progresivos, la regresividad de derechos en aplicación de la COESCOP es inminente puesto que muchos trabajadores que pasen a formar parte del nuevo régimen laboral, no tienen garantizado los derechos personales y los adquiridos en negociación colectiva que han logrado al pasar en los años en la institución a la pertenecen.

De acuerdo a transiciones de cambio de regímenes laborales del 2009-2010 bajo el decreto 1701 reformado por el decreto 225, las y los trabajadores que cumplen funciones de bomberos y de policía municipal o actualmente llamados Agentes de Control Municipal, deberían pertenecer al código de trabajo puesto que cumplen funciones operativas o donde su fuerza laboral es física y de campo, en caso de que cambien a un nuevo régimen se les debe garantizar los derechos que tengan adquiridos a la fecha del cambio o transición, ya sean estos derechos personales o ganados en negociación colectiva, actualmente la COESCOP no es clara en ese sentido, no estipula nada al respecto, inclusive no garantiza el pago de horas extraordinarias y suplementarias, ya que al pasar estas instituciones a ser con una estructura similar a la de las instituciones de seguridad del estado que tienen jornadas especiales, no tendrían derecho al pago de estas horas extraordinarias y suplementarias y no se contemplan compensaciones para los bomberos o Agentes de control Municipal, no se puede dejar al libre albedrío de los Gobiernos autónomos Descentralizados municipales este tema, ni el de los salarios, que dependerá de la capacidad de pago de cada institución.

En el derecho de los salarios y remuneraciones, no todos los bomberos y Agentes de control municipal, tendrán derecho a una misma escala salarial, trastocando lo manifestado en el Lit 4 del Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, el cual manifiesta que “a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”, en efecto un bombero o agentes de control Municipal en Portoviejo como Salario básico puede superar los \$700 y en cantones pequeños como Chone, Olmedo no superaran ni los \$500, puesto que todo dependerá de la capacidad de pago de cada institución y las escalas salariales validadas en Ordenanzas municipales y aprobadas por el Ministerio de trabajo, todos estos trabajadores prestaran las mismas funciones o la misma fuerza laboral, solo que para cantones diferentes, vale destacar que esta diferencia solo es comparando con Gobiernos autónomos Descentralizados municipales de categoría B y categoría C, si comparamos con Gobiernos autónomos Descentralizados municipales de categoría A la diferencia de remuneraciones es superior, esto no ocurre en el código de trabajo en el cual todavía muchos se mantienen puesto con los techos

de negociación que constan el acuerdo ministerial MDT-2015-0054 gran parte de los bomberos y agentes de control municipal están en \$596 como Remuneración mensual unificada (RMU).

En la COESCOP no se garantiza el derecho a la jubilación patronal para los trabajadores que hagan la transición de código de trabajo a COESCOP, no se menciona nada al respecto, pero si promocionan que los trabajadores con denominación bomberos y agentes de control municipal, al convertirse en una institución similar a las de seguridad interna o externa de estado, las instituciones en mención publicitan que los trabajadores se podrán jubilar con 25 años de servicio, cuando en el IESS no consta nada, es más, este tema ahondaría la crisis que actualmente el IESS tiene con los procesos de jubilación y los fondos destinados para el efecto.

Los beneficios sociales como jubilación patronal, negociación colectiva, servicio de transporte, servicio de alimentación, Subsidio por alumbramiento, subsidio por cargas familiares, subsidio por antigüedad, se perderían puesto que no existe una norma clara como en el decreto 1701 reformado por el decreto 225 que manifiesta que los derechos y beneficios adquiridos de forma personal y en negociación colectiva se les respetara a los trabajadores que pasen a formar parte de otro régimen, siempre y cuando tengan más de 13 años laborando para la institución, en otras palabras derechos como Subsidio por alimentación, subsidio por antigüedad, subsidio por cargas familiares, subsidio por transporte que hoy vienen ganando la mayoría de bomberos y agentes de control municipal se perderían al cambiar de régimen, el sueldo aumentaría en la transición en muchos casos pero la remuneración que perciba el trabajador sería similar a la que hoy reciben.

8. Conclusiones

- No existe información clara, tanto en las instituciones inmersas en el cambio de régimen como los trabajadores, desconocen de muchos temas que pudieran beneficiar o perjudicar al trabajador.
- Existe regresividad de derechos en la aplicación de COESCOP, puesto que los trabajadores que pasen de código de trabajo al nuevo régimen, perderán derechos de los que el día de hoy gozan como Subsidio por alimentación, subsidio por antigüedad, subsidio por cargas familiares, subsidio por transporte, puesto que no son contemplados en el nuevo código.
- El derecho a jubilación patronal, pasaría a segundo plano, no existe estipulación o normativa legal para que este derecho se mantenga después de la transición o cambio de régimen.
- Al pasar las instituciones de Bomberos y Agentes de control municipal a tener una estructura y un mismo régimen como las instituciones de seguridad interna y externa del Estado ecuatoriano, el derecho a ganar horas extraordinarias y suplementarias se perdería.

9. Recomendaciones

- El Ministerio de trabajo como ente rector del ámbito laboral, debe socializar con más fuerza el tema, pero llegando a la mayoría de trabajadores que hoy pueden ser beneficiados o perjudicados en la aplicación de COESCOP.
- Se debe continuar con las demandas de inconstitucionalidad que actualmente están en proceso, no se puede mezclar dos regímenes laborales, en uno, no se puede comparar las instituciones de seguridad interna y externa del estado, con las instituciones de socorro y control del espacio público.
- Se debe buscar la reforma o que conste en el reglamento de aplicación que el derecho de la jubilación patronal sea respetado para los trabajadores que ya lo tienen ganado o que están por conseguirle.
- Se debe impulsar desde el Ministerio de trabajo, modelos de compensaciones económicas al igual que en la Policía Nacional para Bomberos y agentes de control municipal o en su defecto que se continúe con el pago de horas extraordinarias y suplementarias

10. Bibliografía

- Ordenanza de la Policía Municipal*. (2 de noviembre de 1995). Ilustre Consejo Municipal de Portoviejo.
- Arendt, H. (2007). Trabajo. La condición humana . 157-191.
- Asamblea Nacional . (21 de junio de 2017). *Código Orgánico de entidades de seguridad y orden público* . Asamblea Nacional.
- Asamblea Nacional. (2010). Código Orgánico Organización Territorial, Autonomía y Descentralización. *Código Orgánico Organización Territorial, Autonomía y Descentralización*. Quito : Registro Oficial Suplemento 303 de 19-oct.-2010.
- Asamblea Nacional. (2010). Ley Orgánica de servicio público. *Ley Orgánica de servicio público*. Quito: Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010.
- Asamblea Nacional Constituyente. (20 de octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449.
- Caballero, J. y Vázquez, L. (2014). La Reforma Constitucional Sobre Derechos Humanos. Una Guía Conceptual. Belisario Dominguez, Senado de la Republica. México. Pág. 22.
- Cabanellas, G. y Alcalá, L (1979). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Argentina. 14ª Edición. Editorial Heliasta S.R.L.
- Comisión Legislativa. (19 de abril de 1979). Ley de defensa contra incendios. Registro Oficial 815 de 19-abr.-1979
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de 10 de 2008). Asamblea Nacional República del Ecuador. Montecristi, Manabí, Ecuador.
- Corte Constitucional (2014). N°184-14-SEP-CCE, Carlos Manuel Samaniego Coronel.
- Corte Constitucional (2017). Sentencia N° 017-17-SIN-CC, María Cristina Kronfle Gómez.
- Levaggi, L. (2004). ¿Qué es el trabajo decente?. Dirección Regional de la OIT.
- Maldonado, P. (2022). El derecho adquirido en el derecho de trabajo. Revista Jurídica Auctoritas Prudentium
- Mancilla, R. (2015). El principio de Progresividad en el Ordenamiento Constitucional Mexicano. Cuestiones Constitucionales Revista Mexicana de Derecho Constitucional, (No. 33). Pág. 86.
- Méndez et al (2012). La Constitución Como Proceso Político. España. Editorial Dykinson.
- Ministro de trabajo. (15 de marzo de 2015). *Acuerdo ministerial MDT-2015-0054*. Ministerio de trabajo.
- Neves, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo*. Pontifica Universidad Católica del Perú.
- ONU, Asamblea General (1948). Declaración universal de derechos humanos
- Pacto Derechos Economicos, Sociales, Culturales, Civiles Politicos (1969). Registro Oficial 101 de 24-ene.-1969

- Perez, J., & Gardey, A. (2016). *Definicion.de*. Obtenido de Definicion.de:
<https://definicion.de/bombero/>
- Rafael Correa. (18 de enero de 2010). *Decreto Ejecutivo No. 225*. Presidencia de la República.
- Rafael Correa. (30 de abril 2009). *Decreto Ejecutivo No. 1701*. Presidente de la República.
- Real Academia Española. (2022). Diccionario de la lengua española, 23a. *Diccionario de la lengua española, 23a*. Edición electrónica.
- Real Academia Española. (2022). Diccionario de la lengua española,. *Edición electrónica 23a*.
<https://dle.rae.es/?w=diccionario>.
- Sánchez de la Torre et al. (2014). Principios del Derecho I. España. Real Academia de Justicia. Editorial Dykinson, S.L.
- Segado , P. (2007). *2000 Soluciones Laborales*. CISS.
- Subsecretario de políticas y normas. (11 de julio de 2019). *Competencias del Ministerio del Trabajo en la implementación del COESCOP*. Ministerio de trabajo.

11. Anexos

Anexo 1. Formulario de Encuestas

Encuesta



La siguiente encuesta está dirigida a trabajadores de Cuerpos de bomberos y Agentes de control Municipal

Tiene el propósito de recolectar información con fines educativos, previo a la obtención del título de Abogado

Objetivo: Analizar la Regresividad de derechos en la aplicación del Código Orgánico de Las Entidades De Seguridad Ciudadana y Orden Público en las instituciones complementarias de seguridad

1. ¿Tiene conocimiento que desde diciembre del 2017 entró en vigencia un nuevo régimen, que regula las funciones de su puesto de trabajo?

Si
No

2. ¿Ha sido socializado con el cambio de régimen de código de trabajo a COESCOPE?

Si
No
No recuerda

3. ¿Actualmente UD percibe rubros de beneficios de contratación colectiva?

Si
No
Tal vez

4. ¿Cuáles de los siguientes subsidios UD percibe actualmente?

Subsidio por Alimentación
Subsidio por Antigüedad
Subsidio por cargas familiares
Subsidio de transporte
Ninguno

5. Al pasar a formar parte de una institución jerárquica de seguridad (estilo Policía Nacional)

¿Considera UD que cumple con requisitos como acondicionamiento físico y de conocimientos que permitan desempeñar nuevas funciones de seguridad ciudadana?

Si
No
Tal vez

6. ¿Considera Ud. Que los beneficios de contratación colectiva que percibe actualmente, se les seguirá consignando en su rol mensual, ¿una vez cambie de régimen?

Si

No

Tal vez

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

7. ¿La COESCOP es una ley que está en vigencia y se tiene que aplicar, pero está de acuerdo UD en formar parte de esto nuevo régimen laboral?

Si

No

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Anexo 2. Formulario de Entrevistas

Entrevista



La siguiente encuesta está dirigida al director regional de trabajo y servicio público de Manabí - Santo Domingo, director de Talento Humano del GAD Portoviejo, director de Talento Humano del Cuerpo de Bomberos Portoviejo, Coordinador de Agentes de Control Municipal del cantón Portoviejo, Ab. Emigdio Pinargote – Abogado en libre ejercicio.

Tiene el propósito de recolectar información con fines educativos, previo a la obtención del título de Abogado

Objetivo: Analizar la Regresividad de derechos en la aplicación del Código Orgánico de Las Entidades De Seguridad Ciudadana y Orden Público en las instituciones complementarias de seguridad

1. Considera Ud. ¿Que el COESCOP es aplicable a los bomberos y Agentes de control municipal en los actuales momentos?

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

2. ¿En base a sus conocimientos, considera UD que el COESCOP es un régimen laboral?

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

3. Los agentes de control municipal y bomberos amparados actualmente en el código de trabajo gozan de rubros por beneficios de contratación colectiva, una vez pasen a la COESCOP, ¿estos rubros seguirán asignándose en los roles mensuales o cuales son las directrices socializadas en el ministerio de trabajo?

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

4. ¿De acuerdo a su conocimiento, que pasaría si un trabajador (bombero o agente de control municipal), no quiere pasar al nuevo régimen laboral?

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

5. En algunas instituciones del país, se han cambiado de régimen laboral, de código de trabajo a LOSEP, a bomberos y Agentes de control municipal. ¿Cuál es la disposición del ministerio de trabajo en este punto?

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

6. ¿La COESCOP reconoce la compensación por jornada nocturna, horas extras extraordinarias y suplementarias?

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

7. Al ser la jubilación patronal un derecho que solo se reconoce en el Código de trabajo a trabajadores que laboren 25 años ininterrumpidos para la misma institución. ¿Qué pasaría en la transición de cambio de régimen con este derecho que actualmente lo tienen ganado algunos bomberos y agentes de control municipal?

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

8. Actualmente, existen techos de negociación colectiva en cuanto a la tabla de escala salarial para bomberos y Agentes de control municipal. ¿Considera Ud. ¿Que todos los bomberos y agentes de control municipal tendrán opción a una misma tabla generalizada donde se estipulen las escalas salariales?

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

Anexo 3. Aplicación de Encuestas

Encuestas agentes de control municipal – GAD PORTOVIEJO

Fecha: 23 de agosto de 2022



Entrevista 1 : Sargento. Freddy Quichimbo S.P

Fecha: 24 de agosto de 2022



Entrevista 2 : Abogado Emigdio Pinoargote

Fecha: 24 de agosto de 2022



Anexo 4. Certificado de Traducción

Loja, 13 de febrero de 2023.

Yo, Edid Susana Guerrero Calva, con cédula de identidad 1104533664 Licenciada en Ciencias de la Educación mención Idioma Inglés con el registro Senescyt 1008-14-1278989, certifico:

Que he realizado la traducción al idioma Inglés del resumen del trabajo de titulación, **“Regresividad de derechos en la aplicación del Código Orgánico de Las Entidades De Seguridad Ciudadana y Orden Público en las instituciones complementarias de seguridad”** de la autoría del estudiante **José Michael Zambrano Menéndez**, con cédula 1312231085.

Es todo cuanto certificar en honor a la verdad, autorizando al interesado hacer uso del presente, en lo que estime oportuno.

Atentamente,



Lic. Edid Susana Guerrero Calva
**LICENCIADA EN CIENCIAS DE
LA EDUCACION MENCIÓN IDIOMA INGLES**