



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica Social y Administrativa

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

**El tratamiento jurídico de las vacaciones entre los trabajadores y servidores públicos:
Un análisis desde el principio de igualdad formal y material.**

Trabajo de Titulación previo a optar el título de
Magíster en Derecho Laboral y Seguridad
Social.

AUTOR:

Leydi Yasmin Herrera Alvarez

Loja - Ecuador

Año 2024

Certificación

Loja, 15 de abril de 2024

Ab. José Luis Ríos Zaruma. Mgs.

DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Certifico:

Que he revisado y orientado todo el proceso de elaboración del Trabajo de Titulación denominado: " El tratamiento jurídico de las vacaciones entre los trabajadores y servidores públicos: Un análisis desde el principio de igualdad formal y material ", previo a la obtención del título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social, de autoría de la Maestrante: Abg. Leydi Yasmin Herrera Alvarez, con cédula de ciudadanía Nro. 1104085392; 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.

Abg. José Luis Ríos Zaruma. Mgs.

DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría

Yo, Leydi Yasmín Herrera Alvarez, declaro ser autora del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y sus representantes jurídicos, de posibles reclamos o 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:

Cédula de identidad: 1104085392

Fecha: Loja, 10 de abril de 2024.

Correo electrónico: leydi.herrera@unl.edu.ec

Teléfono: 0995495894

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

Yo, Leydi Yasmín Herrera Alvarez, declaro ser autor del Trabajo de Titulación denominado: El tratamiento jurídico de las vacaciones entre los trabajadores y servidores públicos: Un análisis desde el principio de igualdad formal y material, como requisito para optar por el título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a lo veinte días del mes de octubre de dos mil veintitrés.

Firma:

Autor: Leydi Yasmín Herrera Alvarez

Cédula: 1104085392

Dirección: Ciudadela Época, Calle Finlandia y Av. De los Paltas

Correo Electrónico: leydi.herrera@unl.edu.ec

Teléfono: 0995495894

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director del Trabajo de Titulación: Abg. José Luis Ríos, Mg.

Dedicatoria

A mis amados hijos Mhía, Sebastián y Luis Emiliano, quienes fueron mi fuente diaria de inspiración, a ellos cada uno de los días, su constante aliento y comprensión han sido pilares fundamentales en cada paso de este camino académico, acompañándome con amor y entrega en los momentos de alegría y desafío; a mi eterno amor, mi padre Ángel Emiliano por ser quien desde el cielo guía cada uno de mis pasos y me ha enseñado siempre que el camino de la superación es la constancia; a mi esposo Yuri Emanuel, cuyo apoyo inquebrantable ha sido impulso a perseguir mis sueños con determinación, su compromiso y lealtad ha sido una inspiración constante para mí, recordándome que juntos podemos superar cualquier obstáculo; a mi madre Rosita, cuya sabiduría, paciencia y sacrificio han sido un faro de inspiración, recordándome siempre el valor del esfuerzo y la perseverancia; a mis hermanos Cristian e Israel, quienes con su apoyo inquebrantable y su energía contagiosa han sido mi fuente de motivación en los momentos más desafiantes; finalmente a Pablito, su constante motivación y confianza en mí ha sido el impulso que necesitaba para seguir adelante, incluso cuando las dudas amenazaban con paralizarme.

Juntos hemos compartido risas, lágrimas y triunfos, y por eso, hoy quiero dedicarles este logro, sabiendo que su amor y apoyo han sido parte indispensable de mi camino hacia el éxito.

Agradecimiento

A Dios, por permitirme llegar a alcanzar cada una de mis metas.

A mi querida familia, quienes han sido mi mayor fuente de inspiración y sostén en cada etapa de este viaje, cada uno de ustedes ha sido un pilar fundamental en mi vida, brindándome fuerza, aliento y motivación para seguir adelante, incluso en los momentos más difíciles. Agradezco profundamente el privilegio de contar con su presencia y guía en este camino hacia la realización de mis sueños.

A la Universidad Nacional de Loja, a sus estimados docentes y al personal administrativo que formaron parte de este camino académico, quienes impartieron los conocimientos y habilidades necesarias para enfrentar los desafíos del mundo académico y laboral. Agradezco sinceramente su invaluable contribución al Magister Diego Pineda Arévalo, por su compromiso con la excelencia educativa y su dedicación incansable quien, a través de su enseñanza, orientación y apoyo, ha hecho posible culminar con el presente trabajo de investigación.

Tabla de Contenidos

Portada.....	
Certificación	i
Autoría	ii
Carta de autorización	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Tabla de Contenidos.....	vi
Índice de ilustraciones.....	viii
Índice de anexos.....	xv
1. Título.....	1
2. Resumen	2
2.1. Abstract.....	3
3. Introducción.....	4
4. Marco Teórico.....	6
Epistemología del Derecho al Trabajo.....	6
Derecho al Trabajo.....	9
Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	12
Igualdad Formal y Material.....	13
Igualdad Formal.....	16
Igualdad material	17
Discriminación.....	18
Convenio 111 Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	22
Igualdad en materia laboral.....	22
Principio de irrenunciabilidad laboral.....	24
In dubio pro Operario.....	25
Servidores Públicos.....	27
Trabajadores.....	29
Empleador.....	30
Derecho a las vacaciones.....	31
Vacaciones conforme a la Ley Orgánica de Servicio Público.....	34

Vacaciones conforme al Código de Trabajo.....	36
Propuesta de Reforma art.69 del Código de Trabajo.....	40
Propuesta de Reforma art.75 del Código de Trabajo.....	40
Análisis Comparado.....	41
Argentina.....	41
Chile.....	42
Perú.....	43
5. Metodología.....	45
Área de estudio.....	45
Enfoque metodológico.....	45
Técnicas e instrumentos de investigación.....	46
Herramientas.....	47
Población.....	47
Estructura de la encuesta.....	47
6. Resultados.....	50
7. Discusión.....	60
Objetivo 1.....	60
Objetivo 2.....	60
Objetivo 3.....	61
8. Conclusiones.....	63
9. Recomendaciones.....	65
10. Bibliografía.....	66
11. Anexos.....	68

Índice de ilustraciones

Ilustración 1 Primera pregunta.....	51
Ilustración 2 Segunda pregunta.....	52
Ilustración 3 Tercera Pregunta.....	54
Ilustración 4 Cuarta Pregunta.....	55
Ilustración 5 Quinta Pregunta	56
Ilustración 6 Sexta Pregunta	57
Ilustración 7 Séptima Pregunta	59

Índice de anexos

Anexo 1 Encuesta aplicada.....	68
Anexo 2 Certificado de aprobación de Culminación y aprobación.....	69
Anexo 3 Certificado de traducción.....	70

1. Título

El tratamiento jurídico de las vacaciones entre los trabajadores y servidores públicos: Un análisis desde el principio de igualdad formal y material.

2. Resumen

Para empezar, el principio de igualdad busca el tratamiento igualitario a todas las personas, desde el punto de vista de la igualdad laboral; se puede demostrar que, aunque la Constitución establece que todos somos iguales ante la Ley, en su marco legal se distingue entre trabajadores y servidores, e incluso los marcos legales de cada sector laboral se diferencian entre el Código de Trabajo, la Ley Orgánica de Servicio Público y la Ley Orgánica de Empresas Públicas. Es importante comprender que los romanos en la antigua Roma desarrollaron métodos para la contratación y prestación de servicios. Esto se debe a que, antes del siglo XIX, se dieron algunas generalidades sobre el trabajo. En este contexto el trabajo es un derecho irrenunciable y protegido por el Estado. Sin embargo, aunque las leyes se han creado para garantizar el cumplimiento de los derechos, los diversos cuerpos legales se refieren a diferentes aspectos de acción u omisión en el caso de la igualdad, la normativa aplicable describe la igualdad como algo extraordinario; sin embargo, la realidad dista de la teoría. La legislación interna reconoce el derecho a las vacaciones, como un descanso obligatorio remunerado anual. En la presente investigación, se aplicaron encuestas; las cuales aportaron, para la obtención de resultados y se determinó que uno de los principios que la norma ha evadido en su aplicación es la igualdad formal y material para los trabajadores y servidores. La diferenciación entre estos dos sectores laborales es evidente, tal como se demostró en la sección de resultados; lo cual, resaltó la discriminación entre trabajadores y servidores en lo que respecta a las vacaciones y su acumulación.

Palabras clave: vacaciones, igualdad formal, igualdad material, tratamiento, servidores, trabajadores.

2.1 Abstract

To begin with, the principle of equality seeks the equal treatment of all persons, from the point of view of labour equality; it can be demonstrated that, although the Constitution states that we are all equal before the Law, in its legal framework it distinguishes between workers and servants, and even the legal frameworks of each labour sector differentiate between the Labour Code, the Public Service Organic Law and the Public Enterprises Organic Act. It is important to understand that the Romans in ancient Rome developed methods for hiring and providing services. This is because, before the nineteenth century, some generalities were given about work. In this context, work is an inalienable right protected by the State. However, although laws have been created to ensure the legal enforcement of rights, the various legal bodies refer to different aspects of action or omission in the case of equality, the applicable legislation describes equality as something extraordinary; however, reality is far from the theory. Domestic legislation recognises the right to leave, as an annual compulsory paid rest. In the present investigation, surveys were applied, which provided results, and it was determined that one of the principles that the norm has evaded in its application is formal and material equality for workers and servants. The differentiation between these two labour sectors is evident, as demonstrated in the results section, which highlighted the discrimination between workers and servants in terms of holidays and their accumulation.

Key words: holidays, formal equality, material equity, treatment, servants, workers.

3. Introducción

El presente trabajo investigativo aborda una temática muy importante respecto a la normativa vigente en lo referente al área laboral, aunque las leyes se han creado para garantizar el cumplimiento legal de los ciudadanos, los diversos cuerpos legales hacen referencia a los diferentes aspectos de acción u omisión; en el caso de la igualdad, la normativa aplicable describe la igualdad como algo extraordinario que se pudiera alcanzar como sociedad, y el Código de Trabajo establece que el derecho al trabajo es irrenunciable; de tal forma, que el principio de igualdad sostiene que todas las personas deben ser tratadas de la misma manera por la Ley; ya que, impide hacer distinciones entre personas con condiciones legales iguales o que el resultado de dichas condiciones generen un trato diferente; para el ámbito de igualdad laboral la legislación ecuatoriana ha determinado que todos somos iguales ante la ley; pero contradictoriamente, la misma legislación realiza una distinción; incluso entre tres sectores laborales que se sujetan a normativa diferente cada uno de ellos, Código de Trabajo, la Ley Orgánica de Servicio Público y la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

Se entiende que a partir de este concepto social que la discriminación se ha vuelto normal en las áreas laborales, lo que ha llevado a los trabajadores a adaptarse a ella. Esta discriminación no solo se establece en la norma, sino que también se evidencia en el ambiente laboral de diversas formas, como por ejemplo, el trato desfavorable que recibe una persona en comparación con otra, lo que se puede comparar con los avances de la tecnología, desde su introducción en la legislación ecuatoriana, el Código de Trabajo ha sufrido cambios constantes. Uno de los procesos más significativos fue incorporar los principios y derechos establecidos en convenios internacionales como los de la Organización Internacional del Trabajo y plasmarlos en la normativa, estableciéndolos como fuentes del derecho laboral.

Para discutir las vacaciones Grisolia menciona cómo comenzó este derecho, cuando las vacaciones eran consideradas como un privilegio. Creo que fue esencial que las organizaciones y las políticas públicas se involucraran en la declaración de las vacaciones como un derecho y que los días de descanso fueran pagados. Aunque es cierto que la clase trabajadora ha experimentado avances justos, los cambios se han llevado a cabo de acuerdo con las regulaciones de cada nación.

Todo trabajador y servidor tiene derechos laborales irrenunciables, incluido el derecho a las vacaciones.

Después de once meses de servicio continuo, toda servidora o servidor público tendrá derecho a treinta días de vacaciones anuales pagadas. No se puede reembolsar este derecho en dinero, excepto en caso de cesación de funciones, en el que se compensarán las vacaciones no disfrutadas según el valor percibido o que se debió percibir por su última vacación. En cuanto a la acumulación de días para este propósito, el artículo especifica que las vacaciones pueden acumularse hasta por sesenta días.

Por su parte, para los trabajadores el artículo en cuestión establece la necesidad de un descanso obligatorio después de un año de trabajo en la misma organización o empresa, y se permite acumular un día más después de cinco años para garantizar el equilibrio, la igualdad y los derechos de los trabajadores. Desafortunadamente, si el empleado cambia a otra organización o empresa, pierde sus derechos a vacaciones acumuladas.

En lo que respecta a la acumulación de vacaciones, el trabajador tiene la facultad de guardarlas hasta por tres años consecutivos, con el objetivo de acumularlas al cuarto año, según lo establecido en el artículo 75.

Es crucial destacar que el derecho a las vacaciones no se puede renunciar, por lo que no existe la posibilidad de recibir una compensación económica, a menos que se produzca un cese de funciones.

En esta investigación, se utilizaron encuestas para obtener resultados y determinar que uno de los principios que la norma ha evadido en su aplicación es la igualdad formal y material entre trabajadores y servidores; porque la disparidad entre estos dos sectores laborales es evidente y según los resultados, se considera discriminatoria. Tanto los trabajadores como los servidores creen que se deben equiparar los días de vacaciones y la acumulación de las mismas.

4. Marco Teórico

Epistemología del Derecho al Trabajo

El derecho al trabajo desde el punto de vista internacional tiene sus inicios en el año en el 1919 con la Revolución Industrial lo cual dio cabida a una gran concentración de proletariado alrededor de las fábricas con el objetivo de conseguir mejores condiciones de vida y condiciones humanas de empleo; el cual surge como resultado de varios antecedentes históricos.

De tal forma que a finales del siglo XVIII, la Gran Bretaña experimentaba un incremento en la producción agrícola gracias a la aplicación de nuevas técnicas y mejoras en los sistemas de cultivo. Además, otro factor clave fue el crecimiento demográfico y la migración de personas del campo a las ciudades en busca de mejores oportunidades de empleo, factores sentaron las bases para la posterior Revolución Industrial, marcando el inicio de una nueva era en la historia de la humanidad.

Dentro de este contexto Grisolia, J (2015) menciona:

Es en dicho marco histórico donde esta nueva clase (los obreros de fábrica) comienza a perfilarse como grupo socialmente dominante, luego de los campesinos y sirvientes todavía invisibles y sin organización, en contraste con los primeros. A mediados del siglo XX, los obreros industriales se habían convertido en el grupo más numeroso en todos los países desarrollados, incrementando sus ingresos y beneficios complementarios, pero también su poder político, lo que contribuyó a que campesinos y sirvientes pasaran también al empleo industrial. (p.22)

Fue a raíz de ello que se creó la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) la cual es encargada de preparar las convenciones internacionales para resolver los conflictos laborales que se originan en los diferentes países; los cuales, son sometidos a mayoría para ratificación de los estados miembros. Además de ello, las revueltas laborales fueron de gran aporte para las futuras generaciones de trabajadores; ya que, sentaron un precedente para la historia de la clase obrera en el mundo.

La clase obrera surgió debido a los cambios económicos que se produjeron en ese momento. Muchos trabajadores urbanos, que antes vivían en el campo, se mudaron a las ciudades en busca de empleo en las fábricas. Estos trabajadores se convirtieron en asalariados,

vendiendo su fuerza de trabajo a los dueños de las fábricas y a los empresarios capitalistas. Sin embargo, las condiciones laborales para estos trabajadores eran muy difíciles. Tenían que enfrentarse a largas jornadas de trabajo, bajos salarios y viviendas poco saludables en los barrios obreros.

A medida que la clase trabajadora crecía, también surgían tensiones sociales y políticas. Los trabajadores comenzaron a organizarse en sindicatos y movimientos obreros para luchar por mejores condiciones laborales, salarios más altos y derechos básicos en el lugar de trabajo. Estos movimientos fueron fundamentales para la promulgación de leyes laborales que establecieron límites en las horas de trabajo, regulaciones de seguridad laboral y el reconocimiento de los derechos de negociación colectiva.

La introducción de la clase trabajadora en el mundo moderno tuvo un gran impacto en la sociedad. Sentó las bases para la lucha por la justicia social, la equidad económica y la democratización de las instituciones. A lo largo del siglo XX y hasta el presente, la clase trabajadora ha desempeñado un papel crucial en la configuración de la política y la economía en todo el mundo.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2016) menciona al respecto:

Los convenios emitidos por la OIT regulan temas relativos a accidentes trabajo, enfermedad, indemnizaciones, administración del trabajo, agencias de colocación, capacidad profesional, créditos laborales, derecho sindical, descanso, igualdad en el trabajo, no discriminación, edad mínima de admisión al trabajo, estadísticas del trabajo, gente de mar, higiene en el trabajo, licencias pagadas de estudios, aplicación de normas internacionales del trabajo, prohibición de las peores formas de trabajo infantil, protección de la salud, recursos humanos, salarios mínimos, protección al salario, seguridad y salud, seguridad social, trabajadores rurales, abolición del trabajo forzoso, trabajo nocturno, trabajos subterráneos y vacaciones, entre otros. (p.13)

Dentro de este marco, se regulan las disposiciones para protección a los trabajadores; considerando que, se debe tomar en cuenta los convenios y demás normativa emitida por esta Organización para garantizar el efectivo cumplimiento de los derechos que se garantizan en la Constitución. (Pérez, 1983). P.8

Es importante considerar que la normativa internacional es de trascendental importancia para los cambios que se han generado en las leyes que han estado vigentes en Ecuador; por lo que, el autor hace un análisis enfocado hacia los derechos que se avalan en la Constitución; pero, además, se afianzan en las normas internacionales que son de gran relevancia al momento de emitir criterios vinculantes respecto a casos determinados.

Para (Kurczyn, 2007): “Después de la Segunda Guerra Mundial son numerosas las fuentes que han alimentado la regulación laboral internacional, principalmente en Europa y recientemente en América.” (p.4)

La exposición de los autores muestra la relevancia que tuvo la Segunda Guerra Mundial en el ámbito laboral, ya que desde ahí surgieron grandes cambios no solamente en la industria laboral, sino también en las diferentes normativas; ya que debían aplicarse y adaptarse a las exigencias de la clase obrera.

La Segunda Guerra Mundial fue uno de los momentos más intensos y devastadores de la historia moderna, en aquellos tiempos se evidenciaba un mundo sumido en una profunda crisis económica en la década de 1930, donde las naciones luchaban por recuperarse de los estragos de la Primera Guerra Mundial. En este escenario tenso y precario, surgieron líderes políticos que prometían devolver la grandeza a sus países. El mundo se encontraba al borde del abismo; sin embargo, en septiembre de 1939, las tropas alemanas invadieron Polonia, desatando así la Segunda Guerra Mundial.

Durante los siguientes años, la guerra se libró en múltiples frentes, desde los desiertos del norte de África hasta las heladas estepas de la Unión Soviética, además de ello, es importante mencionar que la Segunda Guerra Mundial también fue testigo de actos de coraje y sacrificio inimaginables.

Finalmente, en 1945, con la rendición de Alemania y Japón, la guerra llegó a su fin. Sin embargo, el costo humano y material fue inmenso, con millones de personas muertas, ciudades reducidas a escombros y sociedades enteras devastadas, dejando una profunda huella en la historia, transformando el orden mundial y llevando a la creación de las Naciones Unidas en un esfuerzo por evitar futuros conflictos de tal magnitud. Pero, sobre todo, nos dejó una lección indeleble sobre los horrores de la guerra y la importancia de la paz y la cooperación internacional.

Derecho al Trabajo

Se reconoce internacionalmente como un derecho humano fundamental para que cada individuo tenga la posibilidad de participar en la vida económica y ganarse la vida a través del empleo, este derecho no se limita únicamente a la libertad de elegir un trabajo, sino que también abarca aspectos como condiciones laborales seguras, salarios justos, protección contra la discriminación y también el derecho a formar sindicatos o asociaciones para la defensa de los intereses laborales, de tal forma que, una persona que tiene derecho al trabajo no solo tiene la libertad de elegir el empleo que desee, sino que también tiene la garantía de que las condiciones laborales serán adecuadas y que recibirá un salario justo y digno por su trabajo.

Además de ello, el derecho al trabajo también se ha convertido en una oportunidad que actúa como escudo protector contra la discriminación; lo cual significa que nadie puede ser excluido del trabajo por motivos injustos, como su raza, género, religión o discapacidad, sexo; de tal forma que, todos tienen igualdad de oportunidades para acceder al empleo y de esta manera desarrollar y adquirir experiencia para su carrera profesional.

El derecho al trabajo también incluye el derecho de los trabajadores a formar sindicatos o asociaciones para la defensa de los intereses laborales, buscando promover la igualdad, la dignidad y el bienestar de todas las personas en el ámbito laboral que garantice que todos tengan la oportunidad de participar activamente en la economía y ganarse la vida de manera justa y segura.

Para hablar de derecho al trabajo se cita a Cabanellas G (2001):

El derecho del trabajo o legislación laboral es una rama del Derecho, cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales (p.86).

De dicho análisis es importante recalcar que las diferencias sociales, la esclavitud, y las luchas sindicales fueron las principales motivaciones para que la clase trabajadora exija sus derechos; es por ello, que el trabajo es un derecho como bien lo manifiesta en la Constitución; y al exigir el respeto a este derecho, la responsabilidad de cumplirlo de manera cabal también es un deber de los ciudadanos. Se debe entender que en la antigua Roma fueron los romanos de

aquellos tiempos quienes acoplaron formas para la aplicación de la contratación y prestación de servicios; ya que, fue en esos tiempos donde se dieron algunas generalidades inicialmente respecto al trabajo a raíz del siglo XIX.

En esta misma línea Grisolia (2015), señala al respecto que: Los esclavos eran parte del "inventario" de un predio urbano o de un fundo rural y les estaba vedada cualquier actividad libre de tipo creativo. El trabajo de los esclavos era un elemento fundamental del sistema social clásico, el cual puede ser conceptualizado como "sistema esclavista de producción". No se debe olvidar que la fuente principal de suministro de esclavos era la guerra, y los últimos doscientos años de vida del Imperio romano fueron épocas de crisis general de la producción, caracterizadas por la decadencia de las costumbres y de la civilización romana. (p.22).

Este texto destaca la naturaleza deshumanizante de la esclavitud en la antigua Roma al señalar que los esclavos eran considerados como meras posesiones, sin libertad para realizar actividades creativas. Además, resalta el sistema social de esa época el cual era basado en la esclavitud, denotando el vínculo entre la esclavitud y la guerra como principal fuente de suministro de esclavos, y además menciona que los últimos años del Imperio romano se vio singularizado por crisis sociales y culturales que afectaron al pueblo romano.

El derecho al trabajo se encuentra determinado por las reglas legales que se enmarcan en las diferentes Constituciones de cada país; en la legislación ecuatoriana, los primeros indicios de los temas laborales se implementaron en el primer Código Civil de 1861 donde ya se determinaban algunas cláusulas que incidían en las relaciones contractuales, las mismas encajaban en preceptos como la voluntad e indemnizaciones en los casos en los que se incumpliere el contrato.

En esta misma línea; el derecho al trabajo, en la normativa legal ecuatoriana se encuentra establecido en el artículo 33, donde manifiesta que es un derecho un deber social que gozará de protección de Estado; dentro de este artículo; se distribuyen normas que regulan su efectivo goce y cumplimiento (Constitución de la República del Ecuador, 2008); así como también, el Código de Trabajo en su artículo 4 hace referencia al derecho al trabajo manifestando que los mismos son irrenunciables.

Además, el derecho al trabajo ha consolidado una estructura derivada no solo desde los derechos; sino también desde los principios, que con los constantes cambios y la globalización se ha ido adaptando a la realidad, sin dejar de lado los derechos ya adquiridos, recalando,

además; que el trabajo se ha convertido no solamente en una fuente de subsistencia; sino, en una fuente de convivencia social.

Grisolia, (2015) manifiesta al respecto, que “en sentido amplio se puede definir el trabajo humano como toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir, transformar la realidad.” (p. 11).

La definición que realiza el autor es muy valedera y acertada; ya que, al reconocer el trabajo como una actividad que va más allá de la simple producción material, sino que además abarca la generación de ideas, servicios y conocimiento, se enfatiza su importancia en el desarrollo económico, social y cultural de la sociedad.

Por su parte Monestorolo (2015), respecto al derecho al trabajo manifiesta:

El Derecho del Trabajo se ocupa de regular relaciones entre particulares, ya sea que intervengan de manera individual o colectiva, lo que permite catalogarlo como de Derecho Privado, aun cuando se reconoce la intervención del Estado para limitar la voluntad de las partes en beneficio de la más débil. (p. 33).

Para la autora, menciona sobre el enfoque en regular las relaciones entre individuos, ya sea en interacciones individuales o colectivas. Enfatiza que el Estado es un ente mediador, aún consintiendo que forma parte del Derecho Privado, su principal fin es beneficioso a la parte más débil de la relación laboral que en este caso es el trabajador.

Al poner en consideración que el derecho al trabajo busca garantizar la protección del trabajador; al respecto, Grisolia, J. (2015) manifiesta que: “El derecho del trabajo contiene normas imperativas, que restringen la autonomía de la voluntad, porque las partes se encuentran en una evidente desigualdad, debido a la hiposuficiencia, desigualdad e inferioridad prenegocial del trabajador”. (p.15)

Como bien lo manifiesta el autor, la jerarquía, subordinación y diferencias sociales que devienen de la relación empleador – trabajador, va más allá de la relación humana; ya que la desigualdad es evidente; sin embargo, la relación laboral debería ser armoniosa y ejecutarse dentro de los marcos contractuales establecidos, a ello se enfocan los derechos humanos, hace énfasis en proteger a la parte más vulnerable en la relación laboral, el trabajador. Al reconocer

la desigualdad inherente entre empleador y empleado, el derecho laboral establece normas autoritarias para salvaguardar los derechos y la dignidad de los trabajadores.

Declaración Universal de los Derechos Humanos

La declaratoria Universal de los Derechos Humanos es un documento histórico adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. Es considerada como la primera declaración global de derechos humanos y establece los derechos fundamentales que se consideran esenciales a todos los seres humanos, sin importar su nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen étnico, color de piel, religión, lengua o cualquier otra condición.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), en su artículo 23 menciona que: “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 (...)” ;(p.4) si se considera la protección de derechos desde una perspectiva general, se vuelve posible determinar que el amparo y protección al trabajador, buscan igualdad la cual se ve reflejada desde varias normativas y tratados que se han emitido para tal efecto.

El trabajo humano ha evolucionado a lo largo del tiempo, pasando de un trabajo esencialmente físico a uno básicamente intelectual. En la historia, el hombre utilizó para trabajar: sus propias tuerzas, los animales, las máquinas; finalmente, el avance de la tecnología incorpora al trabajo la computadora, la robótica, la cibernética, etcétera. (Grisolia, 2015, pág. 12).

Si bien es cierto el trabajo ha avanzado constantemente con los cambios que se han generado con las nuevas tecnologías incorporadas a la sociedad; de tal manera que, en el sector empresarial, quienes tienen la calidad de empleadores han tenido que adaptarse a estos cambios que se han originado con el pasar de los tiempos. Sin embargo, el empleador debe tener claro que las condiciones en las que se realizan las labores deben ser las adecuadas, de tal forma que se adapten a las necesidades de los trabajadores, garantizando que los medios para cumplir los objetivos sean equitativos, óptimos y que garanticen protección al trabajador.

Igualdad formal y material

La igualdad, es definida como principio básico, puede entenderse desde dos perspectivas principales: la igualdad formal y la igualdad material.

La igualdad formal se refiere a la igualdad ante la ley, donde todas las personas son tratadas por igual sin discriminación, independientemente de las diferencias individuales como la raza, el género, la religión o la condición socioeconómica, todos deben recibir el mismo trato y estar sujetos a las mismas leyes y procedimientos legales.

Por su parte, la igualdad material se refiere a la igualdad de oportunidades y condiciones de vida, de tal forma que, garantizar la igualdad ante la ley no es suficiente para asegurar la verdadera igualdad entre los individuos, ya que pueden existir desigualdades socioeconómicas y estructurales que limitan el acceso de algunas personas a recursos y oportunidades.

En la búsqueda de la igualdad material se procura la implementación de políticas y medidas que permitan disminuir las disparidades socioeconómicas y promover un acceso equitativo a recursos necesarios para el desarrollo humano.

Para José Martínez (2017), en otras palabras, la idea de igualdad se evade del terreno de lo humano, es decir, de la praxis real de los hombres (con sus problemas y sus necesidades), para recalcar en una idea de igualdad pretendidamente neutral y objetiva, solo predicable de sujetos igualmente formalizados, es decir, de sujetos abstractos, sin necesidades y alejados de la praxis concreta de los seres humanos y su contingencia. (p.60)

Una de las características del principio de igualdad es que este prohíbe hacer una diferenciación entre una persona y otra que se encuentren en iguales condiciones legales o que de dichas condiciones resulte un trato diferenciado; por lo que, el principio de igualdad busca que todas las personas sean tratadas de igual manera ante la Ley.

Desde el enfoque de igualdad laboral, se puede evidenciar que si bien la Constitución manifiesta que todos somos iguales ante la Ley; la misma, en su marco normativo, denota una diferencia entre los trabajadores y servidores; e incluso los marcos normativos a los cuales se rige cada sector laboral se diferencian entre Código de Trabajo, Ley Orgánica de Servicio Público y Ley Orgánica de Empresas Públicas; si bien es cierto, la igualdad se enmarca en un principio de formalidad y materialidad y la no discriminación; sin embargo, esta diferenciación dentro del concepto social ecuatoriano, refiere al trabajador como un obrero quien presta sus

servicios que no conllevan necesidad de intelecto; y al servidor como una persona que cumplirá sus funciones conforme a las capacidades intelectuales.

De tal manera Caldas (2017) menciona al respecto que:

La noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incurso en tal situación de inferioridad. No es admisible crear diferencias de tratamiento entre seres humanos que no se correspondan con su única e idéntica naturaleza. (p.6)

Lo cual refiere que, el principio de igualdad va de la mano con los derechos humanos, ligados a los derechos que sean reconocidos por cada uno de los Estados quienes buscan garantizar que esta igualdad sea manifiesta y que todos seamos iguales ante la Ley.

Esta igualdad ante la ley se enmarca en un concepto de que todos debemos estar bajo las mismas condiciones, bajo los mismos preceptos legales que permitan garantizar el efectivo cumplimiento de nuestros derechos, es así que los inicios de la búsqueda de esta igualdad se dieron con la Revolución Francesa que fue donde reclamaban un trato igualitario para quienes tenían o se encontraban en las mismas condiciones, al poner en consideración que el principio de igualdad se encuentra consagrado en varios cuerpos normativos a nivel nacional e internacional.

Para Didier (2012):

En el ámbito del Derecho constitucional americano el reconocimiento del principio de igualdad como límite frente al legislador fue anterior al europeo. Así la Constitución Argentina de 1853 plasmó en su artículo 16 el principio de igualdad de todos los habitantes ante la ley, la igualdad como base del impuesto y de las cargas públicas, la admisión en los empleos sin otra condición que la idoneidad y la prohibición de toda prerrogativa de sangre, nacimiento, fuero, personales o títulos de nobleza; en su art. 15 abolió la esclavitud y la legislación argentina en el 20 consagró la igualdad de derechos civiles entre argentinos y extranjeros. (p.35)

Similar que en otras legislaciones; la legislación argentina, adopta el principio de igualdad como norma para limitar al legislador; además en el ámbito laboral para las contrataciones que sea de acuerdo a las capacidades, mas no a las condiciones de los allegados

que se encuentren en el poder; con ello, se incentivó a la aplicación del principio de igualdad en otros ámbitos.

Así mismo, Pérez Portilla (2005) refiere:

(...) La igualdad es asimismo un principio porque marca el criterio que rige la conducta a seguir en determinadas situaciones y permea al ordenamiento jurídico en su conjunto cuando unifica a los sujetos en la titularidad de aquellos derechos que —en cuanto reconocidos y garantizados a todos y en igual medida— son llamados “universales” o “fundamentales. (p.15)

La igualdad jurídica es, entonces, un principio normativo sobre la forma universal de los derechos que se ha convenido sean fundamentales: del derecho a la vida a los derechos de libertad y de los derechos políticos a los sociales.

El criterio aportado de la autora muestra a la igualdad como derecho universal y fundamental dentro de los cuerpos normativos en cada país es algo que debe ser esencial; por lo que, determina el efectivo cumplimiento de las condiciones que el Estado genera a través de las políticas públicas, para que esta igualdad sea de acuerdo a lo promulgado en la Ley.

Para la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2019), el concepto de igualdad refiere a:

Uno de los principios rectores de todo el derecho internacional de los derechos humanos.

En efecto, el derecho a ser tratado con igual consideración y respeto, a no recibir un trato discriminatorio y a que el Estado promueva las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, ocupa un lugar central en todo el corpus iuris internacional (...). (p23)

Bajo estos conceptos entendemos que la igualdad es vista desde varias aristas como ente que rige los principios de los de los derechos humanos no solo en lo nacional sino en lo internacional; a más de ello, promueven a que los Estados busquen las condiciones para que el cumplimiento de estos principios sea efectivo y garanticen la protección a los mismos.

En conclusión, la igualdad formal y material habla de dos dimensiones que buscan garantizar tanto la igualdad ante la ley como la igualdad de oportunidades y condiciones de vida para todos los individuos en una sociedad. La introducción a este concepto proporciona una base para comprender y abordar las diferentes formas de desigualdad y discriminación que pueden existir en una sociedad y promover la justicia y la equidad para todos sus miembros.

Igualdad Formal

Al hablar de igualdad formal se hace referencia que todos somos iguales ante la Ley, consecuentemente, la aplicación de la normativa se la realiza de manera igualitaria, es decir que se garantiza la aplicación de lo prescrito en la norma; de manera que, “el principio de igualdad formal no se desvincula del conjunto de los derechos sociales, que son, a fin de cuentas, su forma de realización histórica. O lo que es lo mismo, no se pueden realizar acciones conforme al principio de igualdad independientemente de la realización del conjunto de los derechos sociales, que se entienden como derechos necesarios para poder existir con dignidad” (es decir, como derechos humanos). (Martínez, 2017, p.69)

Si bien las leyes se han implementado para el legal cumplimiento de los ciudadanos, los diferentes cuerpos legales hablan de diversos aspectos de acción u omisión; en el caso de la igualdad, la normativa aplicada muestra a la igualdad como algo extraordinario que pudiéramos alcanzar como ciudadanos; sin embargo, la realidad es otra; ya que, una cuestión es que se describa en la ley y otra muy diferente es que se aplique; es en este punto donde la igualdad material hace su parte.

Por su parte, la CIDH ha hecho una distinción sobre la igualdad formal y real señalando: como distintas acepciones para comprender la protección y el goce de los derechos humanos en la región. Es decir, el sistema interamericano no sólo recoge una noción formal de igualdad, limitada a exigir criterios de distinción objetivos y razonables (...). (p.23)

Considerando la aplicabilidad de la igualdad en su aspecto formal y material; si bien la igualdad se encuentra prescrita en la Ley, no solamente en la normativa nacional, sino en el ámbito internacional; es deber de los Estados procurar brindar las condiciones para que la materialidad sea real y efectiva para su cumplimiento.

Al respecto, Pérez Portilla (2005) señala que:

En efecto, el principio de legalidad establece que todo acto de los órganos del Estado debe encontrarse fundado y motivado por el derecho en vigor; esto es, el principio de legalidad demanda la sujeción de todos los órganos estatales al derecho; en otros términos, todo acto o procedimiento jurídico llevado a cabo por las autoridades estatales debe tener apoyo estricto en

una norma legal, la que, a su vez, debe estar conforme a las disposiciones de fondo y forma consignadas en la Constitución.(p.54).

Si bien lo menciona la autora, el principio de legalidad, va aunado al principio de igualdad, para que el mismo sea aplicado de forma correcta en la Ley, conforme a los preceptos que ya se encuentran establecidos.

En esta misma línea, Didier (2012) refiere que:

La igualdad ante la ley se conecta históricamente con el concepto griego de isonomía, por el que quería significar la igualdad de las leyes para toda clase de personas. Al concepto griego de isonomía corresponde guardando algunas diferencias, el concepto romano de *aequabilitas* como sinónimo de generalidad y certeza de la ley, y como límite al poder discrecional de la autoridad (...). (p.33).

La generalidad de los conceptos históricos y conceptuales de la igualdad no han cambiado a lo largo de la historia. Por otro lado, su enfoque ante la ley sigue siendo el mismo; ya que, el concepto de isonimia responde a “igual”; en tal sentido la ley se ha visto abordada desde la antigüedad, además, resalta la relevancia continua de estos principios en la búsqueda de una sociedad justa y equitativa.

Igualdad material

En este precepto al referirnos a la igualdad material, la misma se enfoca en la forma como dichas leyes son aplicadas para garantizar la igualdad en la Ley; esto es, sin diferenciación, sin discriminación, sin desigualdad en la manera que la normativa surte efectos para su cumplimiento; por lo que, implica la toma en consideración de circunstancias de contenido en la delimitación significativa de la igualdad.

Sin embargo, para la filosofía jurídico -política la igualdad material se identifica con la idea de la igualdad y el equilibrio de bienes y situaciones económicas y sociales (Luño, 2007, p.258).

Como ya bien se lo manifestó; lo prescrito en la Ley es lo que concierne a la igualdad formal, a lo que debe cumplirse para que lo que descrito se haga efectivo; es aquí cuando el Estado debe implementar los mecanismos que permitan que esta igualdad se haga real; de tal manera que garantice el cumplimiento de una igualdad material.

En este sentido, Didier (2012), señala que:

(...) para la Corte Suprema de Argentina el principio de igualdad resultaría vulnerado... si se contemplare en forma idéntica casos que entre si son diferentes. Según la Corte Suprema de Estados Unidos a veces la mayor discriminación puede consistir en tratar cosas que son diferentes como si fueran exactamente iguales. La Corte Constitucional italiana ha sostenido que el principio de igualdad también se viola si situaciones desiguales reciben un trato normativamente igual... Como acertadamente lo ha puesto de manifiesto la Corte Interamericana de Derechos Humanos, existen ciertas desigualdades de hecho que pueden traducirse, legítimamente, en desigualdades de tratamiento jurídico, sin que esto contraríe la justicia. (p. 39).

Sin duda alguna, el trato que se da a las diferentes circunstancias respecto al principio de igualdad, no siempre radican en la forma en la que las leyes se aplican para dicho acontecimiento, sino más bien en las condiciones que se prestan para que estas igualdades favorezcan a un sector que se considera vulnerado; en este sentido la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha manifestado claramente que si bien existen desigualdades con un procedimiento jurídico, dichas circunstancias no deberían ir contrarias a la Ley; sin embargo, muchas de las veces la realidad es diferente.

Dentro de estos mismos conceptos, Didier (2012) además manifiesta que:

La doctrina constitucional parece estar de acuerdo con lo que la igualdad material no se traduce en puro igualitarismo, donde todos disfruten de las mismas condiciones económicas, sociales y culturales, sino que ella impone (...) asegurar a todos un mínimo vital indispensable para el respeto de la dignidad de la persona para el ejercicio de los derechos fundamentales (...). (p.53).

Como ya se lo había manifestado la igualdad material se traduce en las condiciones que se generan para que esta igualdad se cumpla; sin embargo, la autora hace énfasis en que la igualdad material va más allá de ello; ya que, la doctrina describe un neto igualitarismo para el goce de las circunstancias que se describen como derechos fundamentales; dentro de un concepto donde todos los ciudadanos puedan acceder a condiciones de vida digna como se describiría en la legislación ecuatoriana.

Discriminación

Desde este concepto social se puede comprender que la discriminación se ha ido normalizando desde las áreas laborales mismo, desde tal punto que el trabajador se ha ido adaptando a la diferenciación y discriminación que no solamente se establece en la norma sino también se ve evidenciado en el clima laboral; esta puede presentar se diversas formas ya sea por tratos desfavorables sufridos de una persona respecto de otra que puede ser comparada de manera fácil valiéndose de conceptos de superioridad de las condiciones sociales o personales.

En un análisis que realiza, Pérez Portilla, (2005), señala que:

El significado tradicional de discriminar es: separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra, mientras que el sentido de discriminar en el lenguaje jurídico contiene una carga peyorativa; se traduce en dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc. Es decir, por aquellos motivos que se ha dado en llamar odiosos, críticos, prohibidos o vedados. (p.p. 54-55)

En este sentido, Pérez Portilla hace manifiesta un criterio enmarcado en la desigualdad y la discriminación, refiriendo que son dos definiciones que van de la mano, y en muchas legislaciones se encuentran determinadas en un mismo cuerpo normativo; la no discriminación y la igualdad vista como principio o derecho constitucional para la fundamentación de la violación de derechos constitucionales.

Dentro de este concepto de discriminación también se enmarcan las situaciones en las que muestran un contexto de desventaja respecto a otras personas que se encuentran en situaciones similares; está claro que los actos discriminatorios ocurren en diversos escenarios; los mismos que incurren en diferenciación de tal modo que dichos efectos causan malestar a la persona afectada; al respecto, el Convenio 111 de la OIT refiere que cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia que se base en motivos de raza, color sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. (art.1)

Para Kurczyn (2007) “la labor de la OIT debe ser vista como un esfuerzo por rescatar uno de los principios elementales del derecho del trabajo, a saber, la protección y mejoramiento de los derechos obreros, en este caso planteados con una dimensión internacional. (p.49)

En cuanto a los principios elementales del derecho la OIT aunó esfuerzo para que la protección a los trabadores sea de forma adecuada; de tal manera que, la misma sea vista internacionalmente y pueda tener una perspectiva amplia, el rol de la OIT en los países ha

sido crucial para la conformación de Leyes e implementación de medidas que permitan cambios en la normativa vigente.

Por lo que, Kurczyn (2007), ha expresado que:

Desde 1998 se intenta otra alternativa con la creación de la Declaración de Derechos y Principios en el Trabajo, que consiste en que todos los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo se comprometen a respetar principios que van desde la no discriminación en el trabajo hasta la eliminación del trabajo forzoso. Al respecto los autores mencionan que la protección de la discriminación se ve desde la perspectiva internacional, lo cual ha sido también evidenciado desde los organismos Internacionales, Convenios y Pactos; por lo que, su criterio es relevante para aportar una importante idea al trabajo.

Lo manifestado resalta la creación de la Declaración de Derechos y Principios en el Trabajo en 1998 como un intento para abordar cuestiones laborales a nivel internacional. Destaca que este compromiso de los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) abarca desde la no discriminación laboral hasta la erradicación del trabajo forzoso. Además, sugiere que los autores consideran fundamental la perspectiva internacional en la protección contra la discriminación, respaldada por organismos internacionales, convenciones y pactos. Este enfoque es valioso para enriquecer el debate sobre el trabajo y sus implicaciones a nivel global.

Dentro de estos mismos conceptos Didier (2012), señala que:

A la hora de determinar la constitucionalidad de las medidas de discriminación inversa, puede desconocerse que la igualdad de oportunidades no basta para alcanzar una igualdad material o de hecho que asegure una justa distribución de bienes sociales escasos, pues en ocasiones los prejuicios profundamente arraigados en la cultura contra una determinada raza, sexo o minusvalía, actúan como barreras infranqueables no obstante demostrarse la existencia de igual mérito y capacidad. (p. 165).

Con estos criterios de la autora, se puede determinar que la discriminación abarca además un sentido de igualdad; enmarcando sus razones en la falta de condiciones que los Estados fomentan para lograr la igualdad en los diferentes ámbitos en los que se muestra los actos de desigualdad y discriminación; ya que, para asegurar la no discriminación los Estados

deberían generar condiciones que garanticen el goce de los derechos de todos los ciudadanos; lo cual implicaría un gran gasto pública, además de un cambio en las políticas públicas.

Desde este concepto; la legislación ecuatoriana ha implementado dentro de su normativa, mediante acuerdos ministeriales como lo es la normativa de erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, en el cual se ha hecho énfasis a la regularización de condiciones dentro del ámbito laboral, estableciendo elementos que permitan la adopción de medidas que los ciudadanos puedan tener acceso igualitario a condiciones laborales.

En este mismo marco de conceptos, Kurczyn (2007) señala:

Si bien es cierto que diferentes países de nuestro continente han buscado diferentes alternativas de respuesta a la anterior interrogante, pareciera que en la reflexión se escapa el papel que las estructuras administrativas juegan en esta discusión, y en concreto los Ministerios de Trabajo, lo que implicaría, por una parte, el plantearnos si un sistema normativo complejo y económicamente poco atractivo como el que existe actualmente, se está modificando en países como el nuestro, y por otra parte, si responde a las necesidades que trae a primer plano el derecho laboral globalizado en América. (p. 97)

Como ya lo manifiestan los autores, la globalización ha permitido que el desarrollo de los países en el ámbito laboral sea de beneficioso; es evidente que la normativa vigente, al menos en el caso concreto de nuestro país, aún tiene muchos vacíos, dudas y temas que se encuentran sin profundizar; los mismos que deberían analizarse, de tal forma que la normativa se adapte a la realidad de las necesidades de la clase trabajadora.

En este contexto, para la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2019) es valedero recalcar que:

En este sentido, al verificar la existencia de una situación de discriminación estructural, la Comisión ha entendido que el Estado debe tomar medidas acordes para disminuir y eliminar la situación de inferioridad o exclusión contra determinada persona o grupo de personas. Los párrafos que siguen se refieren a esa valoración y presentan nociones sobre su alcance y conceptualización. (p.35)

Para la CIDH los criterios se añan a los Pactos Internacionales para formar parte de la normativa y así ser vinculantes en los criterios de los países, lo cual me permite entender desde otra perspectiva los derechos.

Convenio 111 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (1958) hace referencia sobre todo tipo de discriminación, pero es específicamente en su artículo 1 literal b) donde menciona:

Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. (Art.1).

Este convenio hace referencia a las prohibiciones dentro del ámbito laboral, en lo referente a todo tipo de trabajo o empleo; refiriendo su concepción a la igualdad de oportunidades y de trato de cierta forma; estableciendo directrices para que los Estados implementen condiciones para que esta igualdad enmarcada en el criterio de la no discriminación sea insertada en el ámbito laboral.

En un contexto más amplio, dentro de la globalización la discriminación ha tenido una relevancia importante; ya que, la conceptualización de una imagen de trabajo acorde a los estándares sociales, se ha ido extendiendo desde los preceptos de cambios generacionales.

Igualdad en materia laboral

En materia laboral la igualdad y no discriminación hace eco a que todas las personas gozan de los mismos derechos; por consiguiente, todos son iguales, lo cual se ve reflejado en el término a igual trabajo igual remuneración; para lo cual el Estado ecuatoriano, ha implementado políticas públicas que permitan acceder e incorporar a más grupos sociales a acceder a fuentes de empleo; de tal manera que las condiciones laborales sean iguales para todos los ciudadanos. (Código de Trabajo).

Respecto a la igualdad Grisolia (2015) señala:

Desde el origen del derecho del trabajo, y como mecanismo para restablecer y mantener el equilibrio del contrato frente a la manifiesta disparidad negocial que existe entre ambas partes del sinalagma laboral, la normativa laboral cuenta con herramientas jurídicas, cuyo rasgo tipificante es restringir la autonomía de la voluntad, imponiendo imperativos mínimos que deben ser respetados por las partes. (p.71)

La desigualdad existente entre empleador y trabajador es evidente; ya que, al existir un tema de superioridad, jerarquía, subordinación; la igualdad quedaría de lado en esta relación contractual. No obstante, es importante denotar las herramientas que se han empleado en las normativas para procurar que esta desigualdad sea mejor sobrellevada por la clase trabajadora.

Para tal efecto, el Acuerdo Ministerial 82 del Ministerio de Trabajo que regula la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral ha mencionado que:

La igualdad vista desde el ámbito laboral tiene una brecha muy amplia ya que influyen factores muy importantes como lo son la subordinación, la jerarquía, la posición económica; por lo que la igualdad entre empleador y trabajador difícilmente pudiera darse algún día; sin embargo, las condiciones que se generan para que la igualdad entre los diferentes grupos sociales de trabajadores se haga efectiva; esto es lo que se debe garantizar en los diferentes sectores laborales – empresariales, la igualdad de derechos laborales entre hombres, mujeres, personas LGBTI, personas con discapacidad, personas de color, personas con diferente religión, etc.

El sector laboral en Ecuador se ha visto generalmente afectado por la notable desigualdad dentro del ámbito de la discriminación a ciertos grupos; que muestran alguna característica diferente; sin embargo, los grupos sociales ha luchado para que estos sectores sean incluidos de manera positiva al sector social y sobre todo el laboral, lo cual se traduce en una igualdad de oportunidades.

Es así que el Código de Trabajo (2007) haciendo eco a la igualdad en su artículo 79 manifiesta:

Igualdad de remuneración. - A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración. Un trabajo se considerará de igual valor a otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes (...).

Dentro de uno de sus artículos el Código de Trabajo, refiere a la igualdad de remuneración, manifestando sobre las condiciones que se deben considerar para que la remuneración sea pagadera y proporcional a las actividades que el trabajador realice; en este sentido, es importante considerar que el empleador debe buscar el ambiente y las condiciones

adecuadas que cumplan con los preceptos, de tal manera que el trabajador pueda cumplir con lo establecido en su contrato de trabajo.

Principio de Irrenunciabilidad Laboral

Este principio establece la protección de los derechos laborales de los trabajadores, se encuentra presente en muchas legislaciones laborales en todo el mundo, radicando su importancia a que los trabajadores no puedan renunciar a ciertos derechos fundamentales establecidos por la ley, aun cuando sea voluntad del trabajador a renunciar a ciertos derechos, esa renuncia no será válida si es contraria a la ley laboral vigente, además de ello, procura garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas. Estos derechos pueden incluir el salario mínimo, las horas de trabajo, la seguridad y salud laboral, entre otros.

Además, es importante destacar que este principio no impide que los trabajadores y empleadores negocien condiciones laborales adicionales a las establecidas por ley, siempre y cuando esas condiciones sean de común acuerdo y sean más favorables para el trabajador. Sin embargo, cualquier acuerdo que viole los derechos fundamentales establecidos por la ley laboral será considerado sin efecto, ya que la finalidad de este principio es equilibrar la relación entre empleadores y trabajadores para garantizar condiciones laborales justas y dignas para todos.

Al respecto, Guillermo Cabanellas (2001), entiende que la renuncia es el desprendimiento o dejación de carácter voluntario, libre, unilateral, formal y definitivo de una facultad jurídica subjetiva que no constituya a la vez un deber porque, entonces, a favor de la subsistencia del nexo jurídico aparece otro interés u obstáculo, que no cabe remover con eficacia plena por iniciativa individual. (p.255).

En materia laboral en la legislación ecuatoriana, los derechos de los trabajadores son irrenunciables; en este sentido, no pueden renunciar a los derechos adquiridos al contraer una relación laboral, tampoco pueden cederlos a otra persona ya sea porque desconocen la normativa, por solicitud directa del empleador o terceros. Estos derechos tienen protección especial así el trabajador consienta renunciar libremente a los derechos que la Ley le ha otorgado, dichas estipulaciones carecerían de efectos jurídicos.

En este sentido, Grisolia (2015) señala:

El principio de irrenunciabilidad constituye uno de los instrumentos destinados a evitar que el trabajador, forzado por una situación social y económicamente desventajosa frente a su empleador, acepte estipulaciones que impliquen renunciaciones y, para ello, excluye la validez de

toda convención de parte que suprima o reduzca los derechos previstos en las normas legales, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas. El derecho del trabajo se aparta así de la regla opuesta propia del derecho civil, que declara permisible la renuncia con independencia del modo en que se perfeccione, manteniendo el criterio de interpretación restrictiva que aun en ese ámbito le es propio. (p.58)

Como ya se lo ha expresado, los derechos de las personas trabajadoras son irrenunciables; por lo que, el principio de irrenunciabilidad, se encarga de procurar que el trabajador cumpla sus funciones previamente establecidas en la relación contractual y teniendo en consideración que lo prescrito no sea contrario a la Ley, sin que éste sea obligado bajo ningún concepto a presentar una renuncia o en su defecto a dejar de lado sus derechos ya adquiridos; es decir, la renuncia de derechos no cabe.

In Dubio pro Operario

Este es el principio más favorable al trabajador, se hará efectivo en caso de duda sobre el alcance o la interpretación de una norma, cláusula contractual, reglamento, enmarcando esta premisa de protección a los derechos de los trabajadores, que de forma habitual se encuentran en desventaja en la relación laboral, de tal forma que, en estos casos se tome una postura que favorezca al trabajador, debido a la diferencia de poder en una relación laboral, donde el empleador generalmente tiene más recursos y poder de negociación que el trabajador.

Es decir, el principio "In Dubio pro Operario" muestra una visión general de su significado, propósito y aplicabilidad en el derecho laboral, ya que, su importancia radica en la protección de los trabajadores y promover relaciones laborales equilibradas.

Al respecto, Ramírez Bosco (2010) menciona:

A este principio también se le conoce como “de favor” o simplemente como principio protectorio, y es el que le da la especificidad al Derecho del Trabajo, puesto que dar una garantía especial ha sido precisamente la razón para independizar las relaciones laborales de las reguladas por el Derecho Común; además de que es el principio que verdaderamente cumple con las tres funciones enunciadas anteriormente y que caracterizan a los principios generales de una determinada rama del Derecho”

Este principio de favorabilidad al trabajador aplica para las condiciones en las que los derechos del trabajador no se han garantizado de manera efectiva; por lo que, en el caso de los

procesos judiciales el juzgador buscará la norma que favorezca de mejor manera al trabajador, de tal forma que se garantice el goce efectivo de sus derechos; por lo que, se puede determinar que el derecho laboral es ineludiblemente el que ampara al trabajador directamente; es así que, el mismo Código de Trabajo hace una relación al respecto en los artículos 244 y 257.

Para Grisolia (2015), este principio forma parte del principio protectorio señalando que este principio:

Tiene su antecedente en el aforismo del derecho romano según el cual en la duda había que estar a favor del acusado o reo (in dubio pro reo), que pasó al derecho civil como in dubio pro solvendo, es decir que, en caso de duda, el privilegiado era el deudor. Esto significa que, si una norma resulta ambigua, y puede ser interpretada de varias formas y con distintos alcances, el juez debe, obligatoriamente, inclinarse por la interpretación más favorable al trabajador. Resulta obvio que sólo debe aplicársela cuando existan dudas razonables en el alcance o la interpretación de una norma legal o convencional, pero no cuando el texto es claro. (p.55).

Dentro de los términos de favorabilidad; más allá del amparo y protección que la Ley debe otorgar al trabajador; el principio in dubio pro operario, es aplicado en el caso de duda o en caso de que existan vacíos legales en la normativa o en su defecto cuando una Ley favorece de mejor manera al trabajador; si bien es cierto, este principio se ha tomado desde la antigüedad con sus inicios en Roma en otras ramas del derecho; pero se ha ido adaptado en este caso a la realidad de los trabajadores.

En este sentido, Monestorolo (2015) citando a Américo Plá Rodríguez, manifiesta que existen reglas del principio in dubio pro operario estas son:

Norma más favorable: Si hubiera más de una norma aplicable debería optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos de la jerarquía de las normas. Condición más beneficiosa: la regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse.

Para resolver las dudas respecto de la norma aplicable en la doctrina se distinguen tres teorías interpretativas. La primera de ellas es llamada teoría de la acumulación, la misma que determina que si a una institución (por ejemplo, vacaciones) le fuere aplicable dos o más normativas, se torna lo mejor de cada una de ellas para crear una nueva que contenga la solución más

conveniente a partir del "desplazamiento" de las normas en conflicto y de la construcción de una "ley" nueva con lo mejor de cada una de las "desplazadas". (p.46).

A más de lo ya manifestado, la profesora hace una distinción enmarcado su conceptualización de este principio en reglas; en donde las cataloga como norma más favorable y condición más beneficiosa; que en sentido general van en protección estricta de los derechos del trabajador; sin embargo, en lo referente a la condición más beneficiosa este autor hace refiere tres teorías; dentro de las cuales se considera la se mejor beneficio para el trabajado; este es el sentido general de este principio.

Servidores Públicos

Visto el trabajador desde ciertas legislaciones, al mismo no lo distinguen por el sector al que prestan sus servicios sea este público o privado; sin embargo, la normativa ecuatoriana ha determinado en su artículo 229 a los servidores públicos como 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 (Constitución de la República del Ecuador, 2008); el cual manifiesta dentro del mismo, que los obreros y obreras que laboren en estas dependencias se regirán bajo el Código de Trabajo.

Las y los servidores públicos son aquellos quienes prestan sus servicios en cualquier forma o título en una dependencia del Estado; para lo cual la Constitución de la República (2008) también hace referencia a los servidores en su artículo 229 en el cual manifiesta que:

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...Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo (...).

Para referirse al Estado, Grisolia, (2015) hace una mención e indica que:

El Estado puede ser tangencialmente sujeto del derecho del trabajo como empleador cuando asume tal carácter en relaciones regidas por las normas laborales. Sin embargo, su función esencial es la de autoridad pública, al intervenir como órgano de control y de aplicación tanto en las relaciones individuales como colectivas por medio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (pag.83)

Lo cual puede dar una idea de que el Estado ejerce como entidad de control; lo cual, se evidencia al realizarlo por medio de entidades como el Ministerio de Trabajo e Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; que, en tal forma, se puede determinar que ejercen un control como juez y parte en un proceso de control; lo mismo sucede con las Unidades Administrativas de Talento Humano.

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) es la encargada de regular el servicio público en el Ecuador, promulgada en el segundo suplemento del Registro Oficial 294, de fecha 06 de octubre de 2010; el cual mediante el área de Talento Humano garantiza la igualdad de derechos, oportunidades y no discriminación, para lograr, eficiencia, eficacia y calidad, bajo este concepto el servidor público se rige estrictamente a lo determinado en esta normativa, esto es para las responsabilidades y prohibiciones que como funcionario del sector público le competen.

A más de ello, las Empresas Públicas forman además parte del grupo laboral en el Ecuador, este sector se encuentra regido por la Ley Orgánica de Empresas Públicas, en donde se determina su propia modalidad de contratación; a excepción de los obreros que son contratados bajo el régimen de Código de Trabajo.

Además, es importante mencionar que, si bien es cierto, la gran mayoría de funcionarios que prestan sus servicios a las entidades del sector público forman parte de los servidores públicos que consecuentemente se rigen a la Ley Orgánica de Servicio Público; sin embargo, existen los denominados obreros que de la misma manera prestan sus servicios para entidades del Estado, pero los mismos se rigen al Código de Trabajo.

La Constitución del República del Ecuador (2008) al respecto dispone que: “La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”. (Art. 227)

Si bien es cierto, la Carta Manga refiere a la administración pública con principios derivados de buen servicio a la colectividad; la realidad es que, para la conceptualización los términos se encuentran muy bien descritos; sin embargo, en la práctica se encuentra muy lejos de garantizar el ejercicio efectivo de los principios plasmados en la Constitución.

Trabajadores

Para (Monestorolo, 2015), el Código de Trabajo es el marco normativo encargado de regular las relaciones contractuales entre los trabajadores del sector privado y obreros que prestan sus servicios en el sector público; en este sentido, el Decreto Ejecutivo 225, RO 123, de 4-II-10; establece que la calificación de obreros y obreras sujetos al Código de Trabajo estaría a cargo del Ministerio de Trabajo dentro de lo cual fijaron parámetros para su aplicación y su aplicación de servidores y obreros (p.40).

El Código de Trabajo ha ido en constante evolución desde su aparición en la legislación ecuatoriana, se pone en consideración que uno de los procesos de desarrollo más importantes fue incorporar los principios y derechos que se muestran en los convenios internacionales como los que se establecen en la OIT y plasmarlos en la normativa; estableciéndolos como fuentes del derecho laboral

La clase obrera se ve protegida en este sentido por los convenios internacionales que han sido creado para su protección los convenios sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948; sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949; sobre los representantes de los trabajadores de 1971; sobre la negociación colectiva de 1981; los cuales constituyeron un precedente para las organizaciones de obreros, en sí para los contratos colectivos; ya que estos convenios estaban a favor de esta clase trabajadora.

Siguiendo el hilo conductor de esta reflexión, Grisolia (2015) señala:

La relación de dependencia entre empleador y trabajador no es un vínculo de superior a inferior en dignidad —no hay una subordinación servil— sino que se trata de trabajo dirigido: el trabajador está bajo la dependencia o dirección del empleador (cumple horarios, recibe órdenes, etcétera). Es sólo una forma de relación jurídica: el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo y se somete a sus decisiones e instrucciones respecto del trabajo, y el empleador se compromete a pagarle la remuneración pactada y a otorgarle condiciones de trabajo dignas, seguras e higiénicas para su condición humana. (p.14).

Como se considera al trabajador como subordinado, si bien lo determina en este concepto; para comprobar la existencia de una relación laboral, la relación de dependencia juega un papel importante al momento de considerar o no el tema de la correspondencia entre el empleador y el trabajador; por lo que, es importante para la persona que presta sus servicios

tener presente que unas de las características importantes que distinguen al contrato laboral del contrato civil es la subordinación y la relación de dependencia.

Para Graciela Monesterolo (2015):

La actual Constitución varió el régimen anteriormente aplicable, el mismo que constaba en el numeral 9 del anterior Art. 35, que se refería a un trato diferenciado para los servidores públicos, distinguiéndose aquellos que laboraban en instituciones cuyas actividades no eran delegables al sector privado, en cuyo caso las relaciones laborales se regulaban por el Derecho Administrativo, salvo los obreros que se sujetaban al Derecho del Trabajo. (p. 40)

Ya hacia el siglo XX se vio los primeros indicios de flexibilización laboral; lo cual coadyuvó a que el número de trabajadores con estabilidad laboral vaya en aumento; lo cual, generó presión a los grupos industriales para que creen condiciones que favorezcan a los trabajadores de tal manera que los grupos sociales se sientan protegidos.

Empleador

El empleador es aquella persona que requiere los servicios de un trabajador o un servicio en concreto ya sea este se encuentre a cargo de un negocio, empresa, puesto o sencillamente es la persona que genera empleo; en casos, es empleador el Estado quien destina su potestad como tal al servicio público; en este sentido, los empleadores pueden ser personas naturales o personas jurídicas.

Para Grisolia (2015), se trata de una persona física o jurídica que organiza y dirige el trabajo prestado por el trabajador dependiente, contando, además, con facultades de control y disciplinarias. El alcance del concepto es amplio: puede ser empleador una entidad sin fines de lucro —por ejemplo, organizaciones culturales—, una asociación irregular —en formación—, una sociedad de hecho o, incluso, un conjunto de personas físicas. (p.82).

En el caso del Estado como empleador en la legislación ecuatoriana se deberá regir a las normativas para regular las relaciones contractuales dependiendo del caso concretamente, se pone en consideración la distinción que hace el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público respecto a los trabajadores y servidores públicos; además se encuentra la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

Siguiendo esta misma línea, (Lozano, 1992), refiere:

“(…) el empleador, patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante la retribución” (pag.480).

Como se puede notar, la conceptualización que realiza el autor respecto al empleador, es similar a descritas por los otros autores; por lo que, guardan una relación en cuanto a su concepto; el cual, abarca un amplio sentido de responsabilidad hacia el sector laboral jerárquicamente hablando.

Así mismo, para (Monestorolo, 2015):

Algunos autores españoles y mexicanos aluden a “acreedor de trabajo” y, con fundamento, manifiestan que el trabajo conlleva tanto un derecho como un deber social y que, por ello, resulta indiscutible que será “acreedor de trabajo” tanto quien quiera trabajar como el que, comprometido a reconocer un salario, tiene todo el derecho a exigir que trabajen en su beneficio. (p.118).

El concepto que hace el autor sobre los empleadores refiriéndolo como acreedor de trabajo a cambio de un salario, es aceptable, ya que se comprende como una relación de subordinación además de la aceptación de un beneficio común.

A más de los conceptos ya enunciados; Neves (2009) manifiesta al respecto que:

El poder de dirección que el empleador adquiere a partir del contrato de trabajo se plasma en algunas atribuciones y se somete a ciertos límites, como veremos a continuación. En lo que se refiere al contenido del poder de dirección, según la doctrina, este le permite al empleador dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador. (p.35)

Lo que Neves trata de enfocar es la subordinación como base de la relación contractual; lo cual concede al empleador una potestad mayoritaria para poder ejercer su nivel jerárquico; que por su condición le corresponde.

Derecho a las Vacaciones

Al respecto, Para Grisolia, (2015):

El derecho a las vacaciones pagas es una reivindicación que los trabajadores obtuvieron a principios del siglo XX, ya que hasta ese momento no existía una consagración uniforme a nivel mundial y en muchas legislaciones era sólo un derecho-privilegio de algunas minorías. Debido a la fuerte presión de la clase trabajadora organizada y a la difusión de las ideas

igualitarias y liberales en Europa, se desencadenó el auge de los movimientos sociales y sindicales tendientes al reconocimiento de distintos derechos, entre ellos, el derecho al descanso anual. Así, al descanso dominical, le siguió la reducción de jornada y, finalmente, el derecho a las vacaciones pagas. Este reconocimiento alcanzó finalmente rango universal cuando, en 1948, la Declaración de Derechos Humanos dictada por la Organización de las Naciones Unidas en su art. 24 consagró que "toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas. (p.358)

Para hablar de las vacaciones Grisolia hace referencia a los inicios de este derecho; en donde las vacaciones eran vistas como un privilegio, considero que la inmersión de las organizaciones y de las políticas públicas fueron de suma importancia para declarar a las vacaciones como un derecho y a más de ello que los días de descanso sean pagados. Un avance justo para la clase trabajadora; que si bien es cierto, los cambios al respecto, se han ido dado conforme a los cambios que se van dando de acuerdo a la normativa de cada país.

El derecho a las vacaciones como los otros derechos laborales son derechos irrenunciables que le corresponden a todo trabajador y servidor; este derecho se encuentra reconocido en la Constitución ecuatoriana en el artículo 66 el cual reconoce y garantiza a las personas el derecho a descanso; pues, se configura en un descanso obligatorio remunerado anual que además de ser amparado en la Constitución de la República del Ecuador se encuentra reflejado en la Ley Orgánica de Servicio Público y Código de Trabajo.

De tal manera que las vacaciones constituyen una obligación que tiene el empleador de conceder días de descanso en los que el pago a cambio de los días de vacaciones no está aceptado, salvo en los casos en los que el trabajador se desvincule de su empleo, deberá el empleador reconocer estos valores en la remuneración.

A más de ello, Monestorolo, (2015) señala:

El descanso es un imperativo para toda persona humana que por sus actividades físicas e intelectuales consume sus energías, y que por ende requiere reponerse, dedicándose al ocio o a otro tipo de actividades de la más diversa índole como familiares, recreativas, educaciones, religiosas, deportivas, etc. Las vacaciones anuales tienen por objeto permitir que el trabajador se desvincule del esfuerzo físico o intelectual que invierte en su trabajo usual y que pueda dedicarse, de manera continua, a las actividades que a bien tuviere. (p.172).

El derecho a las vacaciones para Monesterolo es una obligación del empleador, es importante tener en cuenta que el descanso físico es necesario para la salud física, mental y además de ello; es un derecho que permite al trabajador hacer uso de su espacio de manera adecuada.

Para otros autores referirse a los descansos es hacer mención sobre los tiempos de trabajo; sobre ello Sanchez-Castañeda, (2006) señala:

La determinación de la jornada de trabajo por ley tiene como objetivo la protección del trabajador, incluso contra el consentimiento del mismo. Esto explica el cúmulo de disposiciones legales imperativas que no pueden ser derogadas. Tal es el caso de las jornadas máximas de trabajo y de reposo mínimo durante la jornada de trabajo. (p. 12).

Para Sánchez-Castañeda los tiempos de descanso son importantes; a más de ello, refiere que los derechos ya adquiridos no pueden ser regresivos; enfatizando que la regularización de jornadas de reposo; así como también las jornadas máximas.

Adentrándose un poco más a las vacaciones de manera específica en el marco normativo Paucara, (2019) refiere que:

Las legislaciones consagran sin excepción la vacación como uno de los derechos laborales fundamentales, aunque varíen en la fijación de sus requisitos, sus peculiaridades, su duración. La causa eficiente es la voluntad de las partes contractuales para fijar de común acuerdo la oportunidad del descanso y sus características eventuales, dentro de los márgenes que las leyes permiten en orden a su acumulación, postergación, compensación, frustración, etcétera. La vacación es arquetípicamente una suspensión imperfecta: el descanso anual es necesariamente remunerado. Si no lo fuera, tal vez ni descanso sería. Al considerarla una interrupción y no una suspensión (...). (p.123)

Como bien lo manifiesta el autor, esta conceptualización se adecua más a los marcos normativos de cada legislación; sin alejarse de la idea de protección de derechos laborales; enmarcándose en las cláusulas contractuales que se establecen al inicio de la relación laboral; siempre que se encuentren establecidas en los ámbitos permitidos en los diferentes cuerpos normativos de cada país.

Así mismo; desde una perspectiva más amplia de la conceptualización de garantía de derechos, Vega y Martínez, (2002) señala que:

De hecho en el ámbito social, el mayor o menor respeto de los principios y derechos fundamentales no tiene que ver con la prosperidad o el progreso económico, pero sí con la libertad y con la capacidad institucional de velar por la observancia de los mismos y de aplicar sanciones ejemplares y suficientemente disuasivas a los infractores. Esto es posible en un contexto democrático y aún así no está exento de dificultades. Sin embargo, en muchos de los países con gobiernos autoritarios, o con dictaduras formales, ni siquiera existe en el ejecutivo esa voluntad política de respetar los derechos humanos y los derechos fundamentales en el trabajo, por más que sus declaraciones oficiales, destinadas generalmente al consumo externo, digan lo contrario. (p.27).

Si bien, el autor hace una reseña sobre los derechos y la aplicación que debe darse a los mismos; es importante señalar que, en las diferentes legislaciones se maneja de manera diversa enmarcando estos derechos en la ley; pero aún, así el trato de los principios aplicados a la legislación laboral es todavía muy cuestionable en la legislación ecuatoriana, que es la materia de estudio del presente trabajo investigativo.

Vacaciones conforme a la Ley Orgánica de Servicio Público

La Ley Orgánica de Servicio Público es una Ley aprobada en el año 2010, se encarga de regular a los servidores públicos en Ecuador bajo normas, procedimientos y reglas que permiten acceder a la carrera administrativa del sector público, además de ello se encarga de controlar y evaluar el desempeño, así como el cumplimiento de los derechos y obligaciones de las personas que se encuentran inmersas en este ámbito.

Las vacaciones en esta norma se encuentran reguladas como un derecho básico, tal y como se menciona además en la Constitución de la República del Ecuador, en este ámbito la LOSEP regula la duración, acumulación, pago, solicitud de vacaciones; al igual que los otros sectores laborales regulados en la normativa ecuatoriana, permite que los servidores públicos tomen vacaciones de manera regular, lo cual coadyuva a mitigar el cansancio, estrés laboral y el desgaste profesional, lo que a su vez puede mejorar la calidad en el ámbito laboral y la eficiencia en la prestación de servicios públicos

Al garantizar que los servidores públicos tengan acceso a vacaciones pagadas y regulares, la legislación ecuatoriana cumple con los estándares internacionales en materia de derechos laborales. Esto es importante no solo para la reputación del país en la comunidad

internacional, sino también para el cumplimiento de compromisos asumidos en tratados y convenios internacionales relacionados con los derechos humanos y laborales.

Las vacaciones en la Ley Orgánica de Servicio Público (2010) se encuentran determinadas en el artículo 29 el cual manifiesta, que:

“Toda servidora o servidor público tendrá derecho a disfrutar de treinta días de vacaciones anuales pagadas después de once meses de servicio continuo. Este derecho no podrá ser compensado en dinero, salvo en el caso de cesación de funciones en que se liquidarán las vacaciones no gozadas de acuerdo al valor percibido o que debió percibir por su última vacación”.

Es decir, las vacaciones anuales pagadas refiere a que todos los servidores públicos tienen derecho a un período de vacaciones anuales. Este período es de treinta días, es así que, después de once meses de servicio continuo un servidor público podrá tener acceso a las vacaciones, así mismo, es muy importante recalcar que, las vacaciones no pueden ser cambiadas por dinero. En otras palabras, los empleados no pueden recibir un pago en lugar de tomar sus vacaciones, la única situación en la que las vacaciones pueden ser compensadas monetariamente es cuando el servidor público deja su puesto. En este caso, las vacaciones no utilizadas serán liquidadas según el valor que el empleado haya recibido por su última vacación o lo que debería haber recibido.

En resumen, este artículo garantiza el derecho a vacaciones pagadas para los servidores públicos, estableciendo un período de vacaciones, y especificando las condiciones bajo las cuales estas pueden ser compensadas monetariamente en caso de cese de funciones.

Por su parte, en lo que respecta a la acumulación de los días a considerar para este propósito dentro del mismo artículo menciona que: “Las vacaciones podrán ser acumuladas hasta por sesenta días”. Dentro de este contexto, en lo que respecta al derecho de los servidores públicos a los días correspondientes de vacaciones, también se menciona la posibilidad de acumular estos días, hasta un máximo de sesenta días, lo que equivale a dos años de acumulación. Por esta razón, los departamentos de Talento Humano de cada institución del sector público elaboran un calendario anticipado de vacaciones para garantizar una organización adecuada del personal, evitando así que el servicio público se vea desatendido.

Además, de lo que se ha mencionado, los servidores públicos dentro de su normativa cuentan con un beneficio que les permite acceder a permisos de diferente índole, con la finalidad

de que los mismos sean descontados de sus días de vacaciones; esto se determina en el artículo 34 denominados permisos imputables a vacaciones los cuales no deberán exceder los días que el servidor tenga derecho al momento de la solicitud (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010).

Se puede denotar que la disposición normativa sobre las vacaciones de los servidores públicos se muestra, revelando un marco legal que otorga un periodo de descanso anual pagado de treinta días después de once meses de servicio continuo. La imposibilidad de compensar este derecho monetariamente, salvo en casos de cese laboral, y la opción de acumular hasta sesenta días de vacaciones son aspectos resaltantes de la normativa.

Sin embargo, este análisis podría explorar más allá de los aspectos legales y adentrarse en cómo estas regulaciones impactan en la calidad de vida de los servidores públicos. A más de ello, se puede examinar cómo se aplican en la práctica estas disposiciones legales, si existen desafíos o dificultades en su implementación, y si se han generado debates o controversias al respecto.

También sería interesante indagar si estas regulaciones cumplen su objetivo de fomentar un equilibrio entre la vida laboral y personal, además de garantizar mecanismos para que las relaciones laborales se den en un entorno tranquilo. Este enfoque más amplio permitiría una comprensión más completa del impacto real de estas disposiciones legales en la vida de los servidores del sector público.

Vacaciones conforme al Código de Trabajo

El Código de Trabajo es la legislación que regula las relaciones laborales en el Ecuador. A través de este código, se establecen los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores, con la finalidad de garantizar condiciones laborales justas y equitativas.

Dentro de los aspectos importantes del Código de Trabajo se puede abarcar los derechos laborales que dentro de la normativa en mención establece los derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho a un salario justo, vacaciones pagadas, seguridad social, y condiciones de trabajo seguras y saludables, de la misma forma determina los diferentes tipos de contratos laborales que pueden celebrarse entre empleadores y trabajadores, así como las condiciones y términos que deben incluirse en dichos contrato; respecto a la jornada laboral, esta normativa establece las normas sobre la duración máxima de la jornada laboral, los períodos

de descanso, las horas suplementarias y extraordinarias, con el fin de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores

En lo referente a vacaciones y descanso, esta normativa se encarga de regular el derecho de los trabajadores a disfrutar de vacaciones pagadas, así como los períodos de descanso semanal y los días feriados, reconociendo la importancia de estos períodos para el bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores

El Código de Trabajo garantiza a los trabajadores el derecho a disfrutar de un período de vacaciones anuales pagadas. La duración de estas vacaciones puede variar según la legislación y el tiempo de servicio del trabajador, pero suele establecerse un mínimo de quince días hábiles. Además de las vacaciones anuales, se encargan de regular los períodos de descanso semanal, teniendo los trabajadores derecho a disfrutar de al menos un día de descanso remunerado por semana, preferiblemente los domingos.

Con todo lo anterior, se destaca además, que el Código de Trabajo reconoce los días de feriados nacionales y establece que los trabajadores tienen derecho a recibir su salario completo por estos días, incluso si no trabajan. Asimismo, en caso de trabajar en días feriados, se deben otorgar beneficios adicionales como el pago de horas extras o un día de descanso compensatorio.

Dentro de esta misma línea puede contener disposiciones sobre la acumulación de días de vacaciones no utilizados, así como procedimientos para programar y solicitar vacaciones. Esto puede incluir la obligación del empleador de proporcionar un calendario de vacaciones anticipado para garantizar una distribución equitativa y planificada del tiempo de descanso entre los empleados, es decir, aborda de manera integral el tema de las vacaciones y el descanso de los trabajadores, garantizando sus derechos en este aspecto y promoviendo un equilibrio entre la vida laboral y personal.

Contempla también, disposiciones para proteger a los trabajadores contra la discriminación, el acoso laboral, el despido injustificado y otras formas de injusticia laboral; además, el derecho de los trabajadores a organizarse en sindicatos y a participar en actividades sindicales para la defensa de sus derechos laborales.

De todo lo planteado hasta ahora, el Código de Trabajo ecuatoriano es una pieza fundamental en la protección de los derechos laborales y en la promoción de relaciones laborales justas y equitativas en el país. Su aplicación garantiza el cumplimiento de las normativas laborales y contribuye al desarrollo socioeconómico de Ecuador.

El Código de Trabajo establece en el artículo 69 que:

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

Este artículo enmarca una serie de especificaciones que se adecúan al derecho a vacaciones, señalando que se reconoce el derecho fundamental de los trabajadores a disfrutar de un período de descanso anual pagado, de tal forma que se garantice un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, este periodo debe ser de quince días consecutivos, lo que proporciona un periodo sustancial para que los trabajadores puedan desconectarse y descansar adecuadamente, Es importante destacar que este período de vacaciones incluye días no laborables, lo que significa que los trabajadores tienen derecho a un descanso continuo que no se ve interrumpido por días de trabajo.

Además de lo ya señalado, reconoce un beneficio adicional para los trabajadores con más de cinco años de servicio continuo en la misma empresa o con el mismo empleador para lo cual, los trabajadores tendrán derecho a un día adicional de vacaciones por cada año adicional de servicio, siendo esta, una medida que incentiva la permanencia y la lealtad en el empleo, así mismo a más de tomar estos días adicionales de vacaciones, la normativa también ofrece a los trabajadores la opción de recibir el pago correspondiente a estos días adicionales, lo cual proporciona flexibilidad a los empleados que pueden preferir el dinero en lugar del tiempo de descanso adicional.

En resumen, desde una perspectiva jurídica, se puede notar que la normativa cuenta con disposiciones claras y equitativas relacionadas con el derecho de los trabajadores a tomar vacaciones anuales remuneradas, proporcionando tanto un período mínimo de descanso como beneficios adicionales para aquellos con mayor antigüedad en el empleo.

En concordancia, el artículo 75 respecto a la acumulación de vacaciones en este caso el trabajador tiene la posibilidad de acumular los días de vacaciones hasta por tres años consecutivos a fin de acumularlas al cuarto año; de la misma manera el artículo 76 hace mención a que:

Si el trabajador no hubiere gozado de las vacaciones tendrá derecho al equivalente de las remuneraciones que correspondan al tiempo de las no gozadas, sin recargo. La liquidación se efectuará en la forma prevista en el artículo 71 de este Código. (Código de Trabajo, 2005).

Es importante recalcar que este derecho a las vacaciones es irrenunciable; por lo cual, la compensación económica no cabe en ningún caso; salvo en el cese de funciones. En lo que concierne a la liquidación para pago de vacaciones el artículo 71 manifiesta al respecto:

“La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, al tener en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesorio que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone el artículo 95 de este Código.”

El Código de Trabajo establece el pago de las vacaciones no gozadas como un pago obligatorio; donde incluyen todas las remuneraciones percibidas durante el año; considerando que el descanso no puede ser retribuido con dinero sino gozado con descanso obligatorio; salvo que las vacaciones no hayan sido gozadas, que es a lo que refiere esta retribución.

Es un proceso crucial dentro del ámbito laboral que busca garantizar que los trabajadores reciban una compensación justa por el tiempo de descanso al que tienen derecho. Este proceso se rige por la legislación laboral vigente en cada país o región. Cada país puede tener sus propias leyes y regulaciones específicas con respecto al cálculo y pago de las vacaciones, en este sentido, en la legislación ecuatoriana, el cálculo se realiza de manera integral y única, lo que significa que se toma en cuenta la totalidad de los ingresos y compensaciones que el trabajador ha recibido durante un año completo de trabajo, considerando que no solamente se toma en cuenta el salario base, sino también horas extras, bonificaciones, comisiones u otras formas de remuneración.

Como ya se lo ha mencionado en párrafos anteriores, el cálculo se realiza calculando la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo. Esta fracción se refiere a dividir el total de los ingresos del trabajador entre veinticuatro para determinar la cantidad correspondiente a un día de vacaciones.

Subraya también, la irrenunciabilidad del derecho a las vacaciones, destacando que la compensación económica no está permitida excepto en caso de cese de funciones. Además, menciona el procedimiento para calcular la liquidación de pago por vacaciones, especificando que esta liquidación se realiza de manera integral, considerando la veinticuatroava parte de lo

ganado por el trabajador durante un año completo, incorporando el salario por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias, así como cualquier otra retribución común en la empresa durante ese periodo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 95 del Código al que se hace referencia.

Propuesta de reforma del artículo 69 de Código de Trabajo:

Art. 69 actual: “Vacaciones anuales.- Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones. Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales. Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio”.

Refórmese por lo siguiente:

Artículo 1: Refórmese el artículo 69 agréguese un párrafo que exprese: “Los trabajadores que laboren para los empleadores determinados en el artículo 10 párrafo 2 del Código de Trabajo gozarán de igualdad formal y material de los días de vacaciones conforme a los que corresponden a los servidores públicos”.

Propuesta de reforma del artículo 75 de Código de Trabajo:

Artículo 75 actual: “Acumulación de vacaciones.- El trabajador podrá no hacer uso de las vacaciones hasta por tres años consecutivos, a fin de acumularlas en el cuarto año.”

Refórmese por lo siguiente:

Artículo 2: Refórmese el artículo 75 agréguese un párrafo que exprese: “Los trabajadores que laboren para los empleadores determinados en el artículo 10 párrafo 2 del Código de Trabajo gozarán de igualdad formal y material con respecto a la acumulación de los días de vacaciones que les corresponde a los servidores públicos.”

Análisis comparado

El análisis comparado es una herramienta crucial que permite comprender las similitudes y diferencias entre diferentes elementos entre las diferentes legislaciones laborales, consintiendo una evaluación detallada que revela sus características fundamentales, considerando criterios de cálculo, las prácticas empresariales y los derechos de los trabajadores en varios países o regiones. Cada país o región tiene su propio marco legal que regula la liquidación de vacaciones, lo que resulta en una variedad de enfoques y criterios de cálculo, aunque hay similitudes en los principios básicos, como la inclusión de diversas formas de remuneración, los criterios específicos para calcular la liquidación pueden variar; a más de ello, las empresas pueden tener políticas internas que influyen en la forma en que se calculan y pagan las vacaciones, lo que puede resultar en algunas diferencias.

Al realizar la comparación, permite evidenciar las diferencias en la protección de los derechos de los trabajadores en las diferentes legislaciones, en especial lo referente a las vacaciones que es el tema que nos ocupa, por lo tanto, esta comparación se realiza destacando la importancia de un marco legal que garantice la equidad y la justicia.

En este estudio, se llevará a cabo un análisis comparativo entre cuatro modelos laborales respecto al derecho a las vacaciones, centrándose en sus estructuras, procesos y efectos. Al contrastar y analizar críticamente estas formas laborales de como garantizan el efectivo cumplimiento de sus derechos; se busca identificar sus puntos fuertes, debilidades y el impacto que tienen en la sociedad; más allá de todo, la importancia en la cual radica su aplicación en la vida tanto del trabajador como del empleador. A través de este enfoque comparativo, se pretende proyectar las diferentes perspectivas sobre las facetas que influyen en la eficacia y sostenibilidad de las legislaciones a analizar como lo son la legislación argentina, chilena y peruana; comparada con la legislación ecuatoriana.

Argentina

La legislación argentina conlleva un marco normativo denominado Ley de Contrato de Trabajo la cual en su artículo 150 manifiesta:

“El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos: a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años. b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10). c) De veintiocho (28) días corridos cuando la

antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20). d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años. Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.” Así mismo, manifiesta que para tener derecho cada año al beneficio establecido en el artículo 150 de esta ley, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo (Ley de Contrato de Trabajo., 1976).

En Argentina las vacaciones tienen una connotación en la cual los días de del descanso remunerado van de acuerdo a los años de antigüedad; a diferencia del nuestro país, se rige por una sola normativa sin diferenciar a servidores públicos y privados donde la normativa a más de ser diferenciada para ambos sectores, es diferenciada por los días que les corresponde a cada uno de los sectores laborales.

Para Didier (2012):

En el ámbito del Derecho constitucional americano el reconocimiento del principio de igualdad como límite frente al legislador fue anterior al europeo. Así la Constitución Argentina de 1853 plasmó en su artículo 16 el principio de igualdad de todos los habitantes ante la ley, la igualdad como base del impuesto y de las cargas públicas, la admisión en los empleos sin otra condición que la idoneidad y la prohibición de toda prerrogativa de sangre, nacimiento, fuero, personales o títulos de nobleza; en su art. 15 abolió la esclavitud y la legislación argentina en el 20 consagró la igualdad de derechos civiles entre argentinos y extranjeros. (p.35)

Similar que en otras legislaciones; la legislación argentina, adopta el principio de igualdad como norma para limitar al legislador; además en el ámbito laboral para las contrataciones que sea de acuerdo a las capacidades, mas no a las condiciones de los allegados que se encuentren en el poder; con ello, se incentivó a la aplicación del principio de igualdad en otros ámbitos.

Chile

El artículo 67 de la legislación chilena manifiesta que:

Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento. Los trabajadores que presten servicios en la Duodécima Región

de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de veinte días hábiles.

En este cuerpo normativo los trabajadores con más de diez años de trabajo para uno o más empleadores continuos tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados (Código de Trabajo Chile, 2018).

en el cual, en su párrafo 3 refiere a las vacaciones como: “de los feriados”; manifestando en el artículo 103:

Corresponderá a cada año calendario y será de quince días hábiles para los funcionarios con menos de quince años de servicios, de veinte días hábiles para los funcionarios con quince o más años de servicios y menos de veinte, y de veinticinco días hábiles para los funcionarios con veinte o más años de servicio. Para estos efectos, no se considerarán como días hábiles los días sábado y se computarán los años trabajados como dependiente, en cualquier calidad jurídica, sea en el sector público o privado.” (Estatuto Administrativo Chile, 2005).

La legislación chilena su Código de Trabajo que es el marco normativo que regula las relaciones laborales en el título denominado “Del Feriado anual y de los permisos”, en el libro I, capítulo VII; es donde nos refiere a las vacaciones; en cual determina que los trabajadores que cuenten con más de un año de servicio tendrán derecho a 15 días de vacaciones laborables durante el año, que en la cuenta serían alrededor de tres semanas.

Al respecto, es evidente la similitud con el Código de Trabajo vigente en Ecuador; con 15 días de vacaciones durante el año; pero al igual que la normativa argentina tampoco hace una diferenciación entre sector público y privado como en el caso ecuatoriano.

Perú

La legislación peruana tiene su normativa laboral denominada Ley General de Trabajo, que es la encargada de regular las relaciones laborales en dicho país; en el cual, su artículo 257 señala que: “El trabajador tiene derecho a treinta (30) días naturales de descanso vacacional remunerado por cada año completo de servicios en que cumpla con el récord vacacional”. (Ley General de Trabajo, 2002). Además, esta normativa les permite calcular y disfrutar un número determinado de días laborables, no necesariamente deben ser consecutivos; siempre que esto no

afecte su derecho de 30 días al año; estos fraccionamientos no pueden ser inferiores a siete días consecutivos.

Respecto a la acumulación de los descansos vacacionales, la Ley General de Trabajo (2002), manifiesta que: “Después de un (1) años de servicios el trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos (2) descansos vacacionales consecutivos, sin perjuicio del descanso mínimo a que se refiere el artículo 259^o”. (pág).

En este sentido, las vacaciones si pueden ser remuneradas en comparación con Ecuador donde el derecho a vacaciones no puede ser remunerado; sin embargo, al respecto la legislación laboral peruana menciona en su artículo 271 “La remuneración vacacional es equivalente a la remuneración ordinaria que el trabajador hubiera percibido habitualmente de continuar laborando, incluyendo la proporción de las imprecisas o variables y excluyendo las periódicas.” (2002).

En el análisis comparativo con la legislación ecuatoriana, es notorio que, en cuanto a los días de vacaciones, el tiempo es similar a la normativa de la LOSEP; pero así como en Chile y Argentina tampoco existe diferenciación entre sector público y privado; además de ello, la acumulación de vacaciones puede ser de hasta dos consecutivos; mientras que en Ecuador se acumula dependiendo del tipo de trabajador o servidor o del tipo de normativa a la cual se rija.

Sin embargo, la legislación chilena al igual que la ecuatoriana distingue de su normativa a los funcionarios públicos y en este sentido denomina a este cuerpo normativo Estatuto administrativo de Chile.

5. Metodología

Área de estudio

La presente investigación es realizada en el cantón Loja, provincia de Loja, por lo que, se ha tomado como referencia dos instituciones de esta ciudad, que son las instituciones que cuentan con mayor número de trabajadores y servidores que laboran para las mismas, estas son el Municipio de Loja y el Consejo Provincial de Loja. Es importante señalar que Ecuador cuenta con una amplia lista de sindicatos, representantes laborales y profesionales; en este sentido, al tratarse de una muestra bastante amplia, se ha delimitado la investigación y se ha tomado como muestra a conveniencia al Municipio de Loja por ser una de las entidades que consta con gran número de servidores y trabajadores que laboran en la misma dependencia.

Enfoque metodológico

El enfoque utilizado en presente trabajo investigativo es el cualitativo, cuantitativo y mixto, lo cual permitió obtener información y datos de un grupo de servidores públicos y de los Sindicatos del Municipio de Loja, los que aportaron a la ejecución del presente Trabajo de Titulación.

La metodología aplicada al presente trabajo investigativo fue relevante para determinar la información y datos obtenidos; además de los métodos que aportaron a la ejecución del presente Trabajo de Titulación.

Método deductivo e inductivo. - Este tipo de método permitió realizar un análisis posterior a una recopilación de información general para un estudio doctrinario y jurídico respecto a la aplicación del artículo 69 del Código de Trabajo en relación a los días de vacaciones que les corresponden a los trabajadores que prestan sus servicios para entidades del sector público.

Método analítico. - Este método se empleó luego de realizar citas doctrinarias y normativas, en la redacción del marco teórico y la elaboración del análisis personal de las citas realizadas.

Método hermenéutico. - Este método se utilizó para la interpretación y utilización de textos jurídicos, para profundizar en los temas enunciados; en este trabajo investigativo se lo

aplicó en el análisis e interpretación de la normativa legal nacional e internacionales, que fueron de apoyo teórico y se desarrollaron dentro del marco teórico.

Método de la mayéutica. - Este método investigativo busca encontrar la verdad a través del planteamiento de interrogantes basadas en el tema y los objetivos, con el fin de verificar la veracidad de las premisas plantadas en un inicio, las cuales se sustentaron a través del banco de preguntas que fueron elaboradas y en lo posterior desarrolladas en las encuestas y entrevistas.

Método comparativo. - Este método se utilizó en el desarrollo del Derecho Comparado, en el cual se investigaron normas jurídicas respecto a las vacaciones, en países como: Argentina, Chile y Perú contrastando la información obtenida con la normativa ecuatoriana; es decir, estableciendo principales características y diferencias, lo cual se evidencia al observar, tanto las secciones 4.11.1, 4.11.2 y 4.11.3, como en el cuadro comparativo en la sección de Anexos.

Método estadístico. - El método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de datos cuantitativos y cualitativos de la investigación, que son recabados de las encuestas de campo realizadas a los trabajadores y servidores del Municipio de Loja; lo cual se aplicó, al momento de realizar en tabulación y gráficos correspondientes, en la sección de resultados, dentro del índice de contenidos se observa como numeral 6.

Método sintético. - Se basa en la síntesis que se desprende a partir del análisis. En el presente trabajo de titulación este método se utilizó, en los objetivos, en la revisión epistemológica del derecho al trabajo, como se fue dando el trabajo humano, su reconocimiento como derecho, así como la historia de los derechos laborales y su evolución a lo largo de los años.

Técnicas e Instrumentos de la investigación

En cuanto a las técnicas, empleadas, estas son:

Fuentes Bibliográficas. – Se utilizó varias fuentes bibliográficas para el acopio, revisión y recolección de información relevante para realizar el marco teórico.

Documentales. – Se recurrió a la recopilación de información a través de la consulta de libros, artículos científicos, revistas y guías, que sirvieron como sustento al presente tema de investigación.

Encuestas. - Es un cuestionario de preguntas y respuestas que tiene como finalidad reunir datos referentes al tema investigado. Se aplicará encuestas a los trabajadores que presten sus servicios en el sector público.

Herramientas

Para el desarrollo de la investigación se utilizó computadora que fue de utilidad al momento de investigar la normativa aplicable vigente, así como también facilitó el acceso a bibliotecas virtuales de donde se obtuvo información.

Población

De la población del grupo de servidores municipales se realizó 10 encuestas las que se realizaron a 3 servidores del departamento de alcantarillado, 3 servidores de departamento de recaudaciones y 4 servidores del departamento de Rentas Municipales; en lo que respecta a los trabajadores del Sindicato del Municipio de Loja se realizó las encuestas a 10 trabajadores que prestan sus servicios para diversas áreas.

Estructura de la encuesta

La encuesta en mención hace referencia a la aplicación de los días de vacaciones en los dos sectores investigados, esto es trabajadores y servidores, lo cual permitirá establecer indicadores de la inaplicabilidad de la igualdad formal y material.

Pregunta 1: ¿Conoce Usted cuántos días le corresponden de vacaciones?

Explicación:

Esta pregunta nos permite determinar si los servidores y trabajadores tienen pleno conocimiento de lo que establece la normativa que los rige en cuanto al derecho a las vacaciones, esto es los días que les corresponde a cada sector.

Pregunta 2: ¿Cuántos días tiene de vacaciones?

Explicación:

Esta pregunta busca determinar si la persona encuestada está al tanto de la cantidad de días de vacaciones que le corresponden según las políticas laborales vigentes y la aplicación de días

adicionales. Su objetivo es establecer la relación que existe en la diferencia de días de descanso que toman trabajadores y servidores.

Pregunta 3: ¿Considera usted que los días de vacaciones de los trabajadores deben ser igual que las de los servidores?

Explicación:

La pregunta busca indagar la opinión de la persona encuestada sobre si considera que los días de vacaciones de los trabajadores deberían ser iguales a los de los servidores públicos. La pregunta es relevante en contextos donde existe una diferencia en los días de vacaciones entre los trabajadores del sector privado y los servidores públicos, ya que esto puede generar debates sobre la igualdad y justicia en las condiciones laborales.

Pregunta 4: ¿Usted ha acumulado los días que le corresponden de sus vacaciones?

Explicación:

Se ha considerado esta pregunta para conocer si el encuestado ha utilizado todos los días de vacaciones que le corresponden, o si ha acumulado algunos de estos días sin utilizarlos. Su objetivo es recopilar información sobre el comportamiento de los trabajadores o servidores en relación con el uso de sus días de descanso. Esta pregunta es importante en el contexto de que los trabajadores y servidores tienen la opción de acumular días de vacaciones no utilizados para utilizarlos en el futuro, con notable diferencia de tiempo para conseguir la igualdad de acumulación.

Al conocer la opinión de las personas respecto a esta disparidad, se puede obtener una visión más amplia sobre cómo se percibe esta situación y si existe apoyo o demanda por parte de la población para igualar los derechos en cuanto a días de vacaciones.

Pregunta 5: ¿Considera usted que el clima laboral mejoraría si las vacaciones para los trabajadores fuese igual que los servidores?

Explicación:

La pregunta sugiere que el clima laboral podría mejorar si el tiempo de vacaciones para los trabajadores fuera equiparable al de los servidores públicos. Esto podría implicar que los

trabajadores tendrían más tiempo libre para descansar y recargar energías, lo que potencialmente podría mejorar su bienestar emocional, reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral. Sin embargo, también podría haber consideraciones adicionales, como el impacto en la productividad, la carga de trabajo para otros empleados durante las ausencias y las necesidades específicas de cada entidad.

Pregunta 6: ¿En general, ¿Cree Usted que la carga laboral, el agotamiento y estrés laboral influyen en el clima laboral?

Explicación:

La pregunta sugiere que existe una relación entre la carga laboral, el agotamiento y el estrés laboral, y el clima laboral. Es decir, cuando los empleados experimentan una carga de trabajo excesiva, agotamiento y estrés, esto puede afectar negativamente el ambiente en el lugar de trabajo. Por ejemplo, podría contribuir a un ambiente tenso, una disminución en la satisfacción laboral. La pregunta plantea la suposición de que la carga laboral, el agotamiento y el estrés laboral son factores que influyen en el clima laboral de manera negativa. Esta relación es importante de entender y gestionar por parte de las entidades para promover un ambiente laboral saludable y productivo.

Pregunta 7: ¿Usted considera discriminatorio la diferenciación en los días de vacaciones entre trabajadores y servidores?

Explicación:

La pregunta refiere a que la diferencia en los días de vacaciones entre los trabajadores y los servidores públicos podría ser considerada discriminatoria, esto por la disparidad en los beneficios, en este caso, los días de vacaciones, podría percibirse como una forma de tratar de manera desigual a los trabajadores en comparación con los servidores del gobierno o del sector público. La pregunta plantea la posibilidad de que la diferencia en los días de vacaciones entre los trabajadores y los servidores públicos pueda ser considerada como discriminación y cuestiona si esta diferencia es justificable o ética desde una perspectiva de equidad laboral.

6. Resultados

Encuesta de Campo

La población encuestada está conformada por servidores del Municipio de Loja, y trabajadores de uno de los Sindicatos. Se necesitó de tres días aproximadamente para realizar las encuestas; las mismas iniciaron el día lunes 31 de octubre de 2023 hasta el 1 de noviembre de 2023, donde se aplicaron 20 cuestionarios con los siguientes resultados.

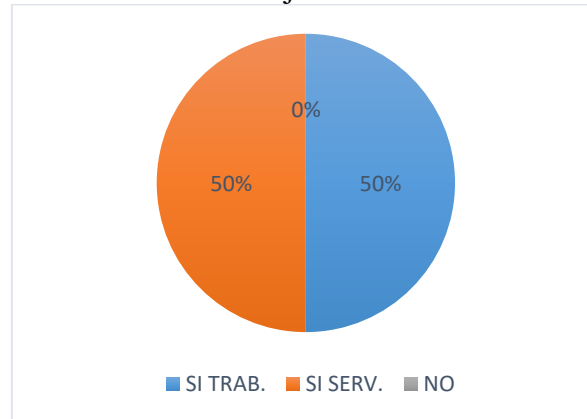
1) ¿Conoce usted cuantos días le corresponden de vacaciones?

Cuadro No. 1

VARIABLE	FRECUENCIA		PORCENTAJE
	TRABAJADORES	SERVIDORES	
SI	10	10	100%
NO			0%
TOTAL	20		100%

*Fuente: Trabajadores y servidores M. Loja 2023
Elaboración propia.*

Dibujo No. 1



Interpretación:

De acuerdo con el resultado que arroja la primera pregunta, todos los encuestados es decir el 100% de trabajadores y servidores conocen los días que les corresponde de vacaciones inherente a cada sector laboral y consecuentemente a la normativa a la cual se rigen.

Análisis de las encuestas:

En esta pregunta, el hecho de que todos los encuestados estén al tanto de los días de vacaciones inherentes a sus respectivos sectores laborales y a las regulaciones que los gobiernan es notable. Esto sugiere que existe un alto nivel de conciencia sobre los derechos y responsabilidades relacionados con las vacaciones entre los encuestados. El conocimiento generalizado de los derechos de vacaciones puede tener implicaciones importantes para la gestión de recursos humanos.

2) ¿Cuántos días tiene de vacaciones?

Cuadro No. 2

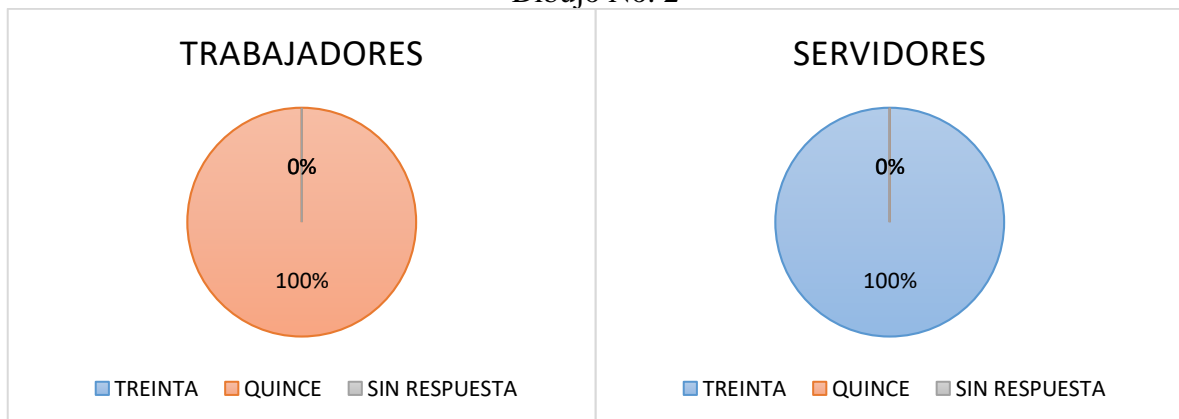
VARIABLE	FRECUENCIA	

	TRABAJADORES	PORCENTAJE
Quince	10	100%
Treinta	0	0%
TOTAL	10	100%

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	SERVIDORES	
Quince	0	0%
Treinta	10	100%
TOTAL	10	100%

*Fuente: Trabajadores y servidores M. Loja 2023
Elaboración propia*

Dibujo No. 2



Interpretación:

De acuerdo con el resultado que arroja la segunda pregunta, se determina dos cuadros y dos gráficos que se descifran las respuestas de trabajadores y servidores respectivamente; donde demuestran los días de vacaciones que les corresponde cada uno de ellos.

Análisis de las encuestas:

En esta pregunta tanto trabajadores como servidores conocen que los días que le corresponde a cada sector respecto de la normativa que se les aplica en cada caso en concreto es de quince días para los trabajadores y treinta días para los servidores.

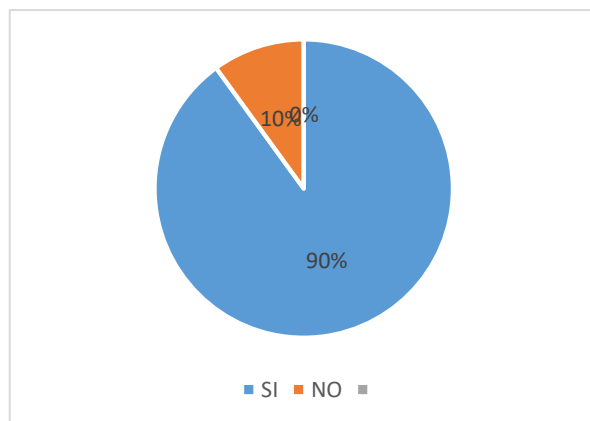
3) **¿Considera usted que los días de vacaciones de los trabajadores deben ser igual que las de los servidores?**

Cuadro No. 3

VARIABLE	FRECUENCIA		PORCENTAJE
	TRABAJADORES	SERVIDORES	
Si	18		90%
No		2	10%
TOTAL	20		100%

Fuente: Trabajadores y servidores M. Loja 2023
Elaboración propia

Dibujo No. 3



Interpretación: De acuerdo con el resultado que arroja la tercera pregunta, la mayoría de los encuestados consideran que los días de vacaciones de los trabajadores deben ser igual a las de los servidores; esto es que el 90% de los encuestados que corresponde a trabajadores; está de acuerdo con esta interrogante; mientras que, solamente un 10% no está de acuerdo.

Análisis de las encuestas:

En esta pregunta la totalidad de los trabajadores consideran que debe existir igualdad entre los días de vacaciones que les corresponden a trabajadores y servidores; por su parte los servidores, ocho de los encuestados consideran que debería haber igualdad en el número de días de vacaciones y dos personas señalan que la normativa debe mantenerse con los días ya establecidos.

4) ¿Usted ha acumulado los días que le corresponden de sus vacaciones?

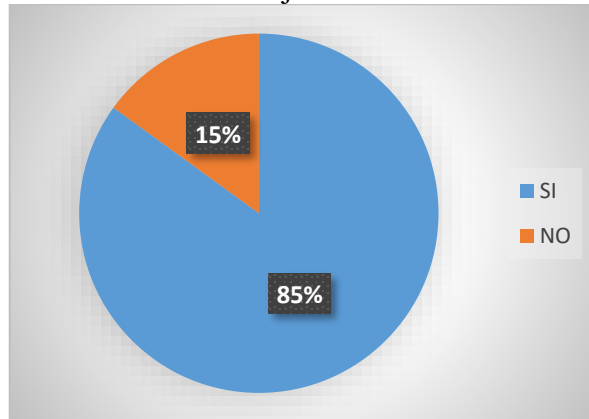
Cuadro No. 4

VARIABLE	FRECUENCIA		PORCENTAJE
	TRABAJADORES	SERVIDORES	
SI	10	7	85%
NO	0	3	15%

TOTAL	20	100%
-------	----	------

Fuente: Trabajadores y servidores M. Loja 2023
Elaboración propia

Dibujo No. 4



Interpretación:

De acuerdo con el resultado que arroja la cuarta pregunta, el 85% de los encuestados ha acumulado sus vacaciones de los cuales diez de ellos corresponde a trabajadores y siete a servidores; por su parte; el 15% no han acumulado sus vacaciones; lo cual, corresponde a 3 servidores solamente.

Análisis de las encuestas:

En esta pregunta los trabajadores han señalado en su totalidad que han acumulado en algunas ocasiones los días que les corresponde de vacaciones, con la finalidad de tener más días de descanso; por su parte los servidores, siete de ellos ha acumulado los días de vacaciones y tres de ellos las han tomado año a año.

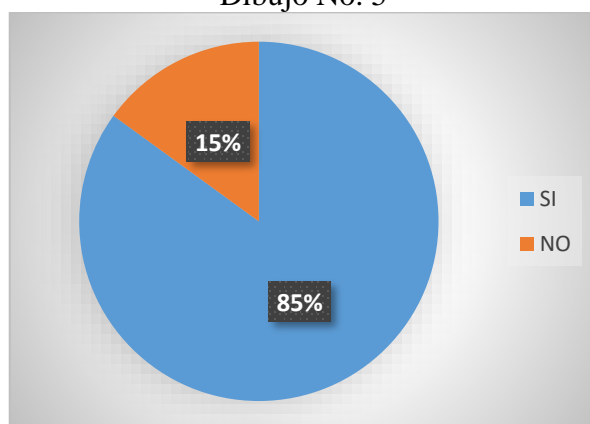
5) ¿Considera usted que el clima laboral mejoraría si las vacaciones para los trabajadores fuese igual que los servidores?

Cuadro No. 5

VARIABLE	FRECUENCIA		PORCENTAJE
	TRABAJADORES	SERVIDORES	
SI	9	8	85%
NO	1	2	15%
TOTAL	20		100%

Fuente: Trabajadores y servidores M. Loja 2023
Elaboración propia

Dibujo No. 5



Interpretación:

De acuerdo con el resultado que arroja la quinta pregunta, el 85% de los encuestados de los cuales; nueve trabajadores y ocho servidores consideran que, el clima laboral mejoraría si los días de vacaciones de los trabajadores fuera igual que a los de los servidores; por su parte el 15% que corresponde a un trabajador y dos servidores consideran que no mejoraría.

Análisis de las encuestas:

En esta pregunta los trabajadores han señalado en su gran mayoría que el clima laboral mejoraría si sus condiciones respecto a los días de vacaciones fueran igual a los días que les

corresponde a los servidores ya que, mencionan que trabajan las mismas horas a la semana y en ocasiones realizan el mismo trabajo que los servidores; por su parte los servidores, ocho de ellos considera que al establecerse esta igualdad en la normativa el clima laboral mejoraría para el mejor desempeño y productividad de los trabajadores, mientras que dos de ellos considera que no cambiarían las condiciones del clima laboral.

6) En general, ¿Cree Usted que la carga laboral, el agotamiento y estrés laboral influyen en el clima laboral?

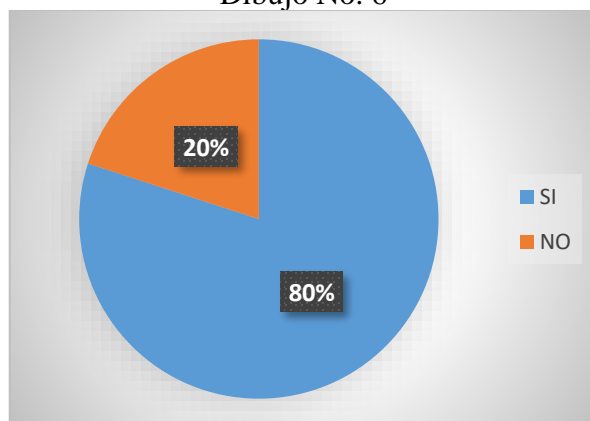
Cuadro No. 5

VARIABLE	FRECUENCIA		PORCENTAJE
	TRABAJADORES	SERVIDORES	
SI	9	7	80%
NO	1	3	20%
TOTAL	20		100%

Fuente: Trabajadores y servidores M. Loja 2023

Elaboración propia

Dibujo No. 6



Interpretación:

De acuerdo con el resultado que arroja la sexta pregunta, el 80% de los encuestados de los cuales; nueve son trabajadores y siete son servidores, consideran que todos los factores influyen al momento de organizar su clima laboral; por su parte, el 20% de los encuestados siendo esto un trabajador y tres servidores consideran que esto no mejoraría el clima laboral.

Análisis de las encuestas:

En esta pregunta los trabajadores han señalado en su mayoría que el clima laboral es importante, por lo que los factores influyen en el desempeño de las actividades diarias, al sobrellevar de mejor manera esto, permitiría un mejor desempeño, ya que los trabajadores pueden acceder a estar en igualdad de condiciones con los servidores; de la misma manera, siete de los servidores consideran que estos factores son importantes a la hora de la organización laboral.

7) ¿Usted considera discriminatorio la diferenciación en los días de vacaciones entre trabajadores y servidores?

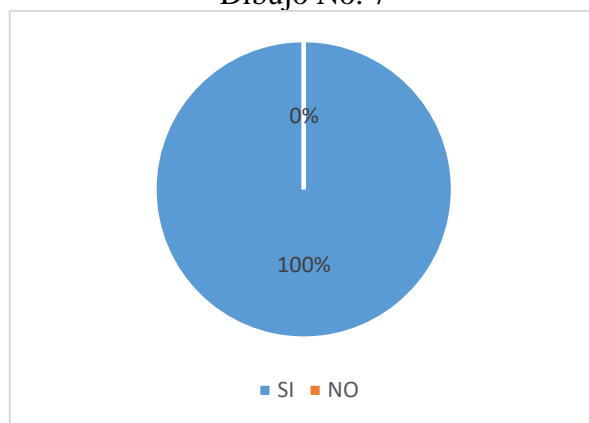
Cuadro No. 1

VARIABLE	FRECUENCIA		PORCENTAJE
	TRABAJADORES	SERVIDORES	
SI	10	10	100%
NO			0%
TOTAL	20		100%

Fuente: Trabajadores y servidores M. Loja 2023

Elaboración propia

Dibujo No. 7



Interpretación:

De acuerdo con el resultado que arroja la séptima pregunta, el 100% de los encuestados esto es trabajadores y servidores coinciden que es discriminatorio la diferenciación en los días de vacaciones entre trabajadores y servidores.

Análisis de las encuestas:

En esta pregunta tanto trabajadores como servidores en su totalidad considera que es discriminatorio esta diferenciación que la Ley hace entre los dos sectores que laboran en similares o en ocasiones hasta iguales condiciones; por lo tanto, existe una concordancia en la consideración de discriminación que hacen los dos sectores por la diferenciación que existe en los días de vacaciones.

7. Discusión

De los resultados arrojados de la presente investigación, se puede evidenciar que se ha cumplido con los objetivos determinados al inicio de la misma, donde se estableció un objetivo general y 3 específicos; además que una gran mayoría de los encuestados consideran que hay una evidente desigualdad y discriminación en la diferenciación existente entre los trabajadores y servidores del sector público.

Objetivo 1

Dentro de este contexto algunos autores coinciden que la discriminación se enfoca en la forma en la que las personas son distinguidas por sus diferencias; además de ello, en el análisis personal se comprende como falta de aplicación del principio de igualdad formal y material y discriminación van de la mano; refiriendo también que en las muchas legislaciones estos dos conceptos se enmarcan dentro del mismo cuerpo normativo vistos como principios o derechos constitucionales para la fundamentación de la violación de derechos que se determinan en la Constitución.

Consecuentemente, en esta misma línea se ha evidenciado desde los organismos Internacionales, Convenios y Pactos; la protección al trabajador desde todas las aristas que se plasman en la normativa; sin embargo, la legislación ecuatoriana, se ha encargado de hacer una diferenciación entre los sectores laborales que se encuentran presentes en el Ecuador; en especial, a los trabajadores u obreros que prestan sus servicios dentro de las Instituciones del Estado, o que cuentan con recursos estatales; lo cual, ha marcado una evidente desigualdad de derechos en varios ámbitos; ya que, si bien es cierto, sus derechos se plasman en la normativa de Código de Trabajo; pero, sus servicios los prestan para una entidad con recursos estatales. Por lo tanto es importante hacer referencia que con la presente investigación se ha cumplido con el objetivo respecto del análisis del principio de igualdad formal y material de los trabajadores y servidores del sector público respecto de sus vacaciones.

Dentro de este mismo panorama, se puede evidenciar que desde la misma legislación ecuatoriana, al mostrarse como un Estado de Derechos; ejemplifica una diferenciación incuestionable entre Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).

Objetivo 2

La investigación realizada centró sus objetivos en el derecho a las vacaciones que les corresponde a los trabajadores; considerando que, ejercen sus actividades laborales en un ambiente de trabajo, donde sus compañeros se rigen bajo otro cuerpo normativo; este clima está determinado por una variedad de factores, como las relaciones interpersonales, la cultura organizacional, el liderazgo, las políticas de recursos humanos, las condiciones físicas del entorno laboral, entre otros; de tal forma que al realizar las encuestas tanto a trabajadores como a servidores se pudo evidenciar que, conocen claramente los días que les corresponde a cada uno los sectores encuestados, quince para el Código de Trabajo y treinta para la LOSEP; considerando que un clima laboral positivo se caracteriza por la satisfacción de los empleados, la colaboración efectiva entre compañeros, el respeto mutuo, la comunicación abierta, el reconocimiento del trabajo bien hecho, asimismo un clima laboral negativo puede manifestarse en conflictos interpersonales, falta de motivación, estrés, ausentismo laboral, cambios en el personal y un bajo rendimiento en general; de tal forma que, con la investigación realizada se ha determinado que la desigualdad en la acumulación de vacaciones entre los trabajadores y servidores públicos afecta el clima laboral, además el desenvolvimiento en sus actividades. En este sentido se hace referencia a la acumulación de los días de sus vacaciones; que se determinan en la LOSEP que se podrán acumular hasta por sesenta días; mientras que para los del Código de Trabajo el trabajador tiene la posibilidad de guardar hasta por tres años consecutivos a fin de acumularlas al cuarto año; lo cual para el sector encuestado, se muestra como una divergencia que se evidencia en mal clima laboral; ya que, puede mostrarse dos personas prestan sus servicios en la misma área de determinada institución y al hacer uso de sus vacaciones a uno de ellos le corresponderá más días que al otro; además que, los primeros podrán acumular en menor tiempo y los segundos deberán esperar años para poder acceder a la acumulación.

Objetivo 3

Así mismo dentro de los objetivos se ha planteado implementar en la normativa la regularización de las vacaciones en el Código de Trabajo de tal forma que permita cumplir con los principios de igualdad formal y material así como también la igualdad de condiciones en el espacio de trabajo, en este sentido se ha evidenciado que en la conceptualización de la discriminación ambos sectores tanto trabajadores y servidores emiten su criterio, manifestando que la desigualdad existente en los días y acumulación de vacaciones es discriminatorio; y atenta

los derechos de los trabajadores; lo cual, ha dado un enfoque positivo a la investigación demostrando que desde el análisis de igualdad formal y material; si bien en nuestro país, se determina en la Constitución de la República del Ecuador; la aplicación que se da en el ámbito laboral respecto a las vacaciones y las condiciones que el Estado aporta para el debido cumplimiento de lo prescrito en la Ley.

La limitada doctrina en el ámbito laboral, fue una de las principales limitaciones que se presentó en el trabajo investigativo; por cuanto, los libros de reconocidos autores en materia laboral datan de hace muchos años; en ciertos casos desactualizados y en los casos de libros recientes, simplemente muestran una recopilación de citas de diversos autores; lo cual, ha limitado el proceso investigativo.

8. Conclusiones

Las conclusiones a las cuales se ha llegado con la presente investigación son:

Que la normativa laboral tanto nacional como internacional; aun es un campo que tiene mucho por abordar; más aún en Ecuador en lo referente a derecho a las vacaciones que les corresponde a cada sector laboral; puesto que, la información al respecto se limita únicamente a lo determinado en la normativa; cuando el tema es mucho más amplio por la diferenciación existente, considerando que además del Código de Trabajo y la LOSEP, también están aquellos trabajadores que prestan sus servicios para las Empresas Públicas, quienes tienen una normativa laboral diferente.

Es crucial tener en cuenta que las normas internacionales tienen un impacto significativo en los cambios en las leyes de nuestra nación, de tal forma que la falta de igualdad en el tratamiento de los trabajadores puede tener un impacto significativo en su calidad de vida laboral y bienestar general, de tal forma que cuando ciertos grupos de trabajadores o en este caso servidores, reciben un trato preferencial en términos de derechos laborales, esto puede generar descontento y desmotivación entre aquellos que se sienten discriminados, es importante considerar que la promoción de la igualdad en el lugar de trabajo no solo es una cuestión de justicia, sino también de mejorar el ambiente laboral y la satisfacer las necesidades de los trabajadores.

Al implementar de manera efectiva el principio de igualdad en el ámbito laboral es una característica muy desafiante, ya que, van desde la interpretación y aplicación inconsistente de las leyes laborales hasta la resistencia cultural dentro de las organizaciones, por lo que, superar estos desafíos requiere un enfoque muy amplio que abarque no solo la reforma de la normativa legal, sino también la sensibilización y la educación en materia de igualdad en el lugar de trabajo, así como también, generar enfoques que aborden la temática de desigualdad en el lugar de trabajo, como la discriminación de género, racial, étnica, de edad y de discapacidad, implementando políticas y prácticas que no solo eliminen la discriminación directa, sino también las acciones y aplicación de las leyes que promueven la desigualdad entre los diferentes sectores laborales.

Es importante destacar que la promoción de la igualdad en el lugar de trabajo es una responsabilidad compartida que recae en los gobiernos, los empleadores, los sindicatos y la sociedad en su conjunto, para lo cual es necesario que la participación y colaboración de los mismos se realice de manera activa para abordar las causas que generan la desigualdad y promover un entorno laboral más inclusivo y equitativo. Promover la igualdad en el lugar de trabajo no solo es una exigencia moral, sino también una necesidad económica y social, es así que los estudios han demostrado que las organizaciones y entidades que fomentan la igualdad, diversidad e inclusión tienden a ser más innovadoras, productivas y rentables, en tal sentido que, promover la igualdad de condiciones en el lugar de trabajo es esencial para garantizar ambientes laborales en los cuales se refleje la satisfacción de los trabajadores y servidores. Sin embargo, es imprescindible abarcar la temática desde un enfoque integral que permita abordar los desafíos en la implementación de normativa que reconozca las diversas formas de desigualdad y fomente la colaboración entre los diferentes actores sociales.

9. Recomendaciones

La investigación va encaminada a identificar los posibles cambios que podrían surgir tras el análisis de cada uno de los temas abordados dentro del marco teórico, todo esto a partir de los resultados obtenidos y de los planteamientos que se realizan posterior al estudio de cada uno de los temas planteados; lo cual orienta a las siguientes recomendaciones:

Reforma al artículo 69 de Código de Trabajo; de tal forma que, se propone equiparar los días de vacaciones de los trabajadores con los de los servidores públicos, estableciendo un estándar común de treinta días de vacaciones. Esto implica modificar el artículo 69 del Código de Trabajo para reflejar esta igualdad. Esta medida busca promover la equidad entre los trabajadores y servidores públicos en términos de días de descanso remunerado.

Reforma al artículo 75 del Código de trabajo, se sugiere ajustar las disposiciones relacionadas con la acumulación de vacaciones en el Código de Trabajo para que sean consistentes con lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Específicamente, se propone permitir la acumulación de vacaciones hasta por un máximo de sesenta días en un tiempo menor, lo cual ampliaría el período durante el cual los trabajadores pueden acumular días de descanso remunerado. Esta medida podría ofrecer más flexibilidad a los trabajadores en la planificación de sus períodos de descanso y podría ser beneficiosa en casos de necesidades personales o emergencias.

10. Bibliografía

- Buen Lozano, N. d. (1997). Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social. MEXICO: INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/6.pdf>
- Cabanellas de la Torre, G. (2001). Diccionario Jurídico Elemental. Bueno Aires: Heliasta SRL.
- Cabanellas, G. (1988). Diccionario de Derecho Laboral. Buenos Aires.
- Cabanellas, G. (s.f.). Diccionario de Derecho Laboral.
- Caldas, R. F. (2017). *Igualdad y no discriminación*. Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Código de Trabajo. (s.f.). 2005.
- Código de Trabajo Chile. (2018). Obtenido de https://dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_1.pdf
- Constitución de la República del Ecuador. (13 de Julio de 2008). *Capítulo séptimo*. Obtenido de Sector público Art. 225.: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Derechos Humanos, D. (06 de 08 de 1948). *NACIONES UNIDAS*. Obtenido de NACIONES UNIDAS: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Didier, M. M. (2012). El Principio de Igualdad en las Normas Jurídicas. Buenos Aires: Marcial Pons.
- Estatuto Administrativo Chile. (2005). Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30210>
- Grisolia, J. A. (2015). *MANUAL DE DERECHO LABORAL*. BUENOS AIRES.
- Kurczyn, R. y. (2007). Derecho Laboral Globalizado. En C. R. Patricia Kurczyn Villalobos. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Ley de Contrato de Trabajo. (1976). Argentina. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion>
- Ley General de Trabajo. (2002). Perú. Obtenido de <https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/Anteproyecto.pdf>
- Ley Orgánica de Servicio Público. (2010).

- Lozano, N. d. (1992). Derecho del trabajo. México: Porrúa.
- Luño, A. P. (S/A). Dimensiones de la igualdad material. En *Dimensiones de la igualdad material*.
- Manrique, J. M. (2019). *Introducción a la Auditoría*. (E. C. (Trujillo), Ed.) Perú: ISBN: 978-612-4308-14-7.
- Martínez, J. M. (2017). DE LA IGUALDAD FORMAL A LA IGUALDAD MATERIAL.
- Monestorolo, G. (2015). *CURSO DE DERECHO*. Loja: Ediloja.
- Neves, J. (2009). Introducción al Derecho del Trabajo. Perú: Fondo Editorial.
- OIT. (s.f.). Convenio 111. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Patricia Kurczyn Villalobos, C. R. (s.f.). En R. y. Kurczyn.
- Paucara, A. (2019). Manual de Derecho Laboral Individual. En A. Paucara. Perú: Cromeo Editores E.I.R.L.
- Pérez Portilla, K. (2005). Principio de igualdad: alcances y perspectivas. En K. Pérez Portilla, *Principio de igualdad: alcances y perspectivas*. MÉXICO: INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS.
- Pérez, B. (1983). *DERECHO DEL TRABAJO*. BUENOS AIRES: ASTREA.
- Ramírez Bosco, L. (2010). Los Principios del Derecho al Trabajo. *Revista Jurídica Argentina, Buenos aires*.
- Sanchez-Castañeda, A. (2006). Las Transformaciones del Derecho al Trabajo. En A. Sanchez-Castañeda. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Santanilla, J. (1992). *Conoce a las Auditorías* (5 ed.). México: ECAFSA.
- Vega y Martínez. (2002). Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En D. M. María Luz Vega Ruiz. Ginebra.

11. Anexos.

Encuesta realizada

1. Conoce Usted cuantos días le corresponden de vacaciones?

Si

No

2. Cuantos días tiene de vacaciones?

Treinta

Quince

3. Considera Usted que los días de vacaciones de los trabajadores deben ser igual que las de los servidores?

Si

No

4. Usted ha acumulado los días que le corresponden de sus vacaciones?

Si

No

5. Considera Usted que el clima laboral mejoraría si los vacaciones para los trabajadores fuese igual que para los servidores?

Si

No

6. ¿En general, ¿Cree Usted que la carga laboral, el agotamiento y estrés laboral influyen en el clima laboral?

Si

No

7. Usted considera discriminatorio la diferenciación en los días de vacaciones entre trabajadores y servidores

Si

No

Certificado de culminación y aprobación de Trabajo de titulación



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Ríos Zaruma Jose Luis**, director del Trabajo de Titulación denominado **"EL TRATAMIENTO JURÍDICO DE LAS VACACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS: UN ANÁLISIS DESDE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD FORMAL Y MATERIAL"**, perteneciente al estudiante **LEYDI YASMIN HERRERA ALVAREZ**, con cédula de identidad N° **1104085392**. Certifico que luego de haber dirigido el **Trabajo de Titulación** se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Titulación**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Titulación del mencionado estudiante.

Loja, 15 de Diciembre de 2023



F) _____
DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN



Certificado TIC/TT.: UNL-2023-000965

Certificado de Traducción



ALICIA M. SUING OCHOA
ABOGADA/PERITO TRADUCTOR/MEDIADORA
MAT: 11-2015-270
CALIFICACIÓN PERITO N° 1238594
Cel: (+593)0992851539 correo: amsuingochoa@gmail.com

Loja 08 de Abril de 2024

ALICIA MARGARITA SUING OCHOA, con cédula de identidad 1104506322, profesora de inglés con registro en la Senescyt 1008-11-1087914 y perito acreditado con número de calificación 1238594 certifico:

Qué tengo el conocimiento y dominio del Idioma Inglés y que la traducción del resumen de tesis denominado: **"El tratamiento jurídico de las vacaciones entre los trabajadores y servidores: Un análisis desde el principio de igualdad formal y material"** cuya autora es Leydi Yasmin Herrera Álvarez con cédula de identidad 1104085392 es verdadero y correcto a mi mejor saber y entender.

Y que el mismo fue solicitado por la interesada.

Es todo en honor a la verdad

Atentamente



Lic. Alicia Suing Ochoa