



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

Título

“la normativa laboral ecuatoriana y el derecho a la igualdad entre trabajadores
públicos y privados”

**Trabajo de Titulación para optar al título de Abogada de los Tribunales y
Juzgados de la República del Ecuador**

Autor:

Bósquez Zamora, Valeria Alejandra

Tutor:

Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez

Riobamba, Ecuador. 2023

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, Valeria Alejandra Bósquez Zamora, con cédula de ciudadanía 2100566310, autor del trabajo de investigación titulado: **“LA NORMATIVA LABORAL ECUATORIANA Y EL DERECHO A LA IGUALDAD ENTRE TRABAJADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS”**, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

Riobamba, 01 de agosto de 2023.



Valeria Alejandra Bósquez Zamora

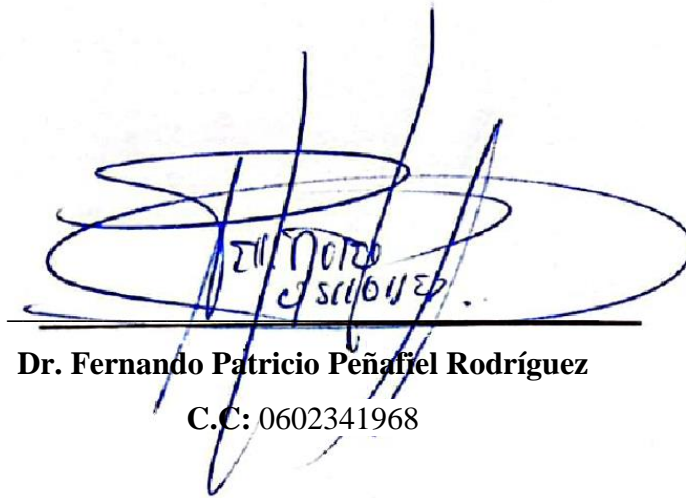
C.C: 2100566310

AUTORA

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez, catedrático adscrito a la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas de la Universidad Nacional de Chimborazo, por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: **“LA NORMATIVA LABORAL ECUATORIANA Y EL DERECHO A LA IGUALDAD ENTRE TRABAJADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS”**, bajo la autoría de Valeria Alejandra Bósquez Zamora, con cédula de identidad número 2100566310; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los 01 días del mes agosto del año 2023.



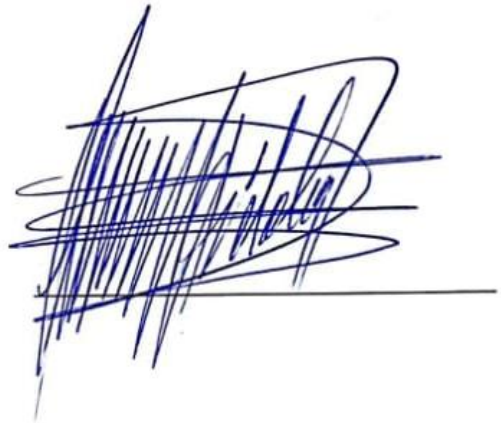
Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez
C.C: 0602341968

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

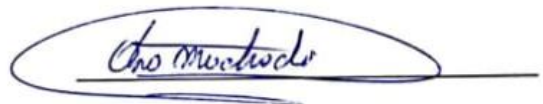
Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación: **“LA NORMATIVA LABORAL ECUATORIANA Y EL DERECHO A LA IGUALDAD ENTRE TRABAJADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS”**, presentado por Valeria Alejandra Bósquez Zamora, con cédula de identidad número 2100566310, bajo la tutoría del Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez; certificamos que recomendamos la **APROBACIÓN** de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba a la fecha de su presentación.

Mgs. Fredy Roberto Hidalgo Cajo
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO

A complex, stylized handwritten signature in blue ink, consisting of many overlapping loops and lines, positioned above a horizontal line.

Mgs. Ana Lucia Machado Ashqui
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Ana Machado', enclosed within a large, horizontal oval shape, positioned above a horizontal line.

Dr. Wilson Leonardo Rojas Buenaño
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, prominent loop and several sweeping lines, positioned above a horizontal line.

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

CERTIFICACIÓN

Que, **BOSQUEZ ZAMORA VALERIA ALEJANDRA** con CC: **2100566310**, estudiante de la Carrera **DERECHO**, Facultad de **CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**LA NORMATIVA LABORAL ECUATORIANA Y EL DERECHO A LA IGUALDAD ENTRE TRABAJADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS**", cumple con el **4 %**, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **URKUND**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 31 de octubre de 2023



Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez
TUTOR

DEDICATORIA

Dedico mi proyecto de investigación, primero que nada, a Dios por mantenerme fuerte frente a todas las adversidades, a las personas quienes me inspiraron, motivaron y ayudaron a llegar donde he llegado.

A cada integrante de mi familia, especialmente a mis abuelos y a mis hermanos.

A mis bebés perrunos, quienes me han enseñado que en el mundo aún existe la inocencia, el amor incondicional y la lealtad.

IN MEMORIAM

A pesar de ya no encontrarse físicamente en mi vida, es grato dedicarle mi tesis a la memoria de mi padre, Miguel Mesias Bósquez Gonzalez, no cabe duda que ha sido quien ha velado por mí desde el cielo, proyectando luz y guiando mi camino para no rendirme y culminar tan anhelada meta. Estoy segura de que está muy orgulloso de que sus hijos se están y se han formado profesionalmente.

Valeria Alejandra Bósquez Zamora

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por darme salud y vida para haberme permitido tener tan buena experiencia dentro de mi universidad.

A mí madre, a mi familia, a mis amigos, y a las personas que fueron directa o indirectamente participes de este proceso, gracias a todos ustedes y a su pequeño aporte que el día de hoy se ve reflejado en la culminación de mi carrera universitaria.

Agradezco a mi Alma Mater, Universidad Nacional de Chimborazo por haberme abierto sus puertas y permitido formarme en tan prestigiosa institución en la carrera de Derecho, a mis docentes por impartir sus conocimientos dentro y fuera de las aulas, a mis amigos y compañeros por acompañar mi vida universitaria.

A mi tutor, Doctor Fernando Peñafiel por haberme guiado y por toda su ayuda y paciencia durante la realización de mi proyecto de investigación, un gran ejemplo de ser humano y profesional.

Valeria Alejandra Bósquez Zamora

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I . INTRODUCCIÓN.....	15
1.1 Antecedentes	15
1.2 Planteamiento del Problema.....	17
1.3 Justificación.....	18
1.4 Objetivos	20
1.4.1 Objetivo General.....	20
1.4.2 Objetivos Específicos.....	20
CAPÍTULO II . MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. Estado del arte	21
2.2. Aspectos Teóricos	25
UNIDAD I.....	25
2.2.1. Análisis del orden jurídico constitucional ecuatoriano.....	25

2.2.1.1.	Principios del derecho al trabajo en la Constitución del Ecuador	25
2.2.1.2.	Análisis de los derechos laborales	31
2.2.1.3.	Igualdad de derechos y garantías	33
2.2.1.4.	Los beneficios sociales dentro de la normativa ecuatoriana.....	34
2.2.1.5.	Ley Orgánica de Empresas Públicas.....	38
UNIDAD II	40
2.2.2.	Análisis doctrinario.....	40
2.2.2.1.	El derecho a la igualdad a través de la historia.....	40
2.2.2.2.	El derecho a la igualdad en el trabajo y los derechos humanos.....	42
2.2.2.3.	Vulneración al derecho de igualdad.....	48
UNIDAD III	51
2.2.3.	La normativa laboral ecuatoriana y el derecho a la igualdad.....	51
2.2.3.1.	De las vacaciones, salarios, sueldos, utilidades, bonificaciones y remuneraciones adicionales.....	51
2.2.3.2.	Discriminación de trabajadores privados versus servidores públicos.....	52
CAPÍTULO III . METODOLOGÍA.	55
3.1.	Métodos.....	55
3.2.	Enfoque de la Investigación.....	55
3.3.	Tipo de Investigación.....	56
3.4.	Diseño de la Investigación.....	57
3.5.	Población y Muestra.....	57
3.5.1.	Población.....	57
3.5.2.	Muestra	57
3.5.2.1.	Muestreo aleatorio estratificado.....	58
3.6.	Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	58

3.6.1.	Técnica.....	58
3.6.2.	Instrumento de investigación.....	58
3.7.	Método de análisis y tratamiento de la información.....	59
3.7.1.	Tabulación de datos.....	59
3.7.2.	Procesamiento de información.....	59
3.7.3.	Análisis e interpretación de resultados.....	59
3.7.4.	Análisis e interpretación de resultados.....	59
3.8.	Hipótesis.....	59
CAPÍTULO IV . RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		60
4.1	Resultados.....	60
4.2.	Discusión de resultados.....	68
4.3.	Resultados de la Entrevista.....	71
CAPÍTULO V . CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		79
5.1.	Conclusiones.....	79
5.2.	Recomendaciones.....	80
BIBLIOGRAFIA.....		81
ANEXOS.....		87
Anexo 1.....		87
Anexo 2.....		89
Anexo 3.....		90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla Nro. 1: Principios Constitucionales del derecho al trabajo	27
Tabla Nro. 2: Línea Jurisprudencial materia laboral.....	34
Tabla Nro. 3: Diferencias entre el Código de Trabajo y la LOSEP	36
Tabla Nro. 4: Tratados Internacionales - derecho a la igualdad desde la esfera laboral	47
Tabla Nro. 5: Población y muestra.....	58
Tabla Nro. 6: Pregunta 1	60
Tabla Nro. 7: Pregunta 2	61
Tabla Nro. 8: Pregunta 3	62
Tabla Nro. 9: Pregunta 4	63
Tabla Nro. 10: Pregunta 5	64
Tabla Nro. 11: Pregunta 6	65
Tabla Nro. 12: Pregunta 7	66
Tabla Nro. 13: Pregunta 8	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura Nro. 1: Derechos Laborales	32
Figura Nro. 2: Beneficios Sociales Código de Trabajo.....	35
Figura Nro. 3: Beneficios Sociales de la Ley Orgánica de Servicio Público.....	36
Figura Nro. 4: Pregunta 1	60
Figura Nro. 5: Pregunta 2.....	61
Figura Nro. 6: Pregunta 3.....	62
Figura Nro. 7: Pregunta 4.....	63
Figura Nro. 8: Pregunta 5.....	64
Figura Nro. 9: Pregunta 6.....	65
Figura Nro. 10: Pregunta 7.....	66
Figura Nro. 11: Pregunta 8.....	67

RESUMEN

El desarrollo investigativo del tema denominado “La Normativa Laboral Ecuatoriana y el Derecho a la Igualdad entre Trabajadores Públicos y Privados”, hace referencia a la esfera del derecho laboral que se encuentra constituida principalmente en el artículo 33 y 326 de la Constitución de la República, y el Código de Trabajo, así como por y la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), los mismos que establecen los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores tanto en el sector público como privado.

Mediante el estudio de la ley, la doctrina, jurisprudencia y tratados internacionales se realizó un análisis referente a los derechos laborales de ambos tipos de trabajadores, en relación con los derechos laborales como: vacaciones; salarios; remuneraciones; licencias y seguro social, aunque ambos sectores están sujetos a regulaciones que protegen los derechos laborales fundamentales, existen diferencias significativas en los aspectos mencionados así como demás referentes a otros derechos laborales que han generado una ampliación en la brecha de igualdad de los trabajadores públicos y privados.

El proyecto de investigación se encuentra organizado y constituido por tres Unidades de análisis: el primero enfocado al análisis del orden jurídico constitucional, en el que se realizó los principios del derecho al trabajo, así como los derechos laborales, la igualdad de derechos y una revisión del Código de Trabajo y la Ley Orgánica d Servicio Público (LOSEP), la Unidad II se enfocó a un análisis doctrinario donde se desarrolló el alcance y el derecho a la igualdad tanto en la esfera constitucional como en el marco de protección de derechos humanos y su vulneración.

La Unidad III, realizó un estudio referente a la normativa laboral ecuatoriana, en el que se analizó la relación entre el derecho de vacaciones, salarios, sueldos, utilidades y bonificaciones adicionales entre empleados públicos y privados, determinando la situación de discriminación de los trabajadores con relación a los derechos de los funcionarios públicos.

Palabras claves: Discriminación, derecho a la igualdad laboral, Código de Trabajo, Ley Orgánica del Servicio Público; derechos laborales.

ABSTRACT

The research development of the topic "Ecuadorian Labor Law and the Right to Equality between Public and Private Workers" refers to the labor law sphere, which is mainly constituted by articles 33 and 326 of the Constitution of the Republic and the Labor Code, as well as the Organic Law of the Public Service (LOSEP), which establish the rights and duties of workers and employers in both the public and private sectors. Through the study of the law, doctrine, jurisprudence, and international treaties, an analysis was made regarding the labor rights of both types of workers, such as vacations, salaries, remunerations, leaves, and social security. However, both sectors are subject to regulations that protect fundamental labor rights; there are significant differences in the mentioned aspects, as well as others referring to other labor rights that have generated a widening equality gap between public and private workers. The research project is organized and constituted by three Units of analysis: the first focused on the study of the constitutional legal order, in which the principles of the right to work, as well as labor rights, equal rights, and a review of the Labor Code and the Organic Law of Public Service (LOSEP), Unit II focused on a doctrinal analysis where the scope and the right to equality were developed both in the constitutional sphere and in the framework of human rights protection and its violation. Unit III conducted a study on Ecuadorian labor regulations, analyzing the relationship between vacation rights, salaries, wages, profits, and additional bonuses between public and private employees, determining the situation of discrimination of workers about the rights of public employees.

Keywords: Discrimination, right to labor equality, Labor Code, Organic Law of Public Service, labor rights.



Reviewed by:
Mgs. Maria Fernanda Ponce
ENGLISH PROFESSOR
C.C. 0603818188

CAPÍTULO I . INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

El trabajo es un derecho fundamental para todos los seres humanos, este tiene raíces universales, ya que en la Declaración Universal de Derechos Humanos indica que la persona trabajadora tiene que ser remunerada de manera equitativa, esta remuneración debe asegurar una vida digna a todos los trabajadores y servidores, sobre todo no debe existir discriminación de ninguna naturaleza, conforme al derecho constitucional.

En el Ecuador existen dos cuerpos legales diferentes que regulan las relaciones laborales desde su ingreso, permanencia y terminación de relación de trabajo, así mismo los beneficios de orden social aplicables, el primero es el Código de Trabajo que rige para los trabajadores del sector privado, mientras que el segundo se refiere a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) que es específica para los servidores públicos, estos tienen diferentes significados en sus normativas jurídicas vigentes.

Cabe recalcar que existe otra ley conocida como Ley Orgánica de Empresas Públicas, han surgido diversas dificultades para establecer su naturaleza jurídica con la vigencia de esta ley, a simple vista esta ley no colabora con la identificación de si sus actos o contratos son de naturaleza pública o privada, por este motivo es pertinente realizar un breve análisis de esta ley dentro de la investigación, y de esta manera determinar si el principio de igualdad es efectivo tanto en el sector público como en el sector privado.

La Constitución de la República del Ecuador se estructura como una normativa garantista de derechos, esta se enfoca en efectivizar los derechos y libertades de los individuos desde sus diferentes ámbitos, por ello se vuelve relevante reconocer la funcionabilidad y aplicabilidad de la normativa ecuatoriana con respecto a la positivización de los derechos. (Edith, 2006) La protección del derecho al trabajo dentro de la Constitución permite analizar este derecho como un derecho humano y garantía constitucional.

El Estado ecuatoriano garantiza la igualdad formal y material a todos los seres humanos, esto lo establece el Art. 11 numeral 2 de la Constitución de la República, donde también reconoce

los derechos internacionales referentes a esta materia y que se encuentran estipulados en él. (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1949) Por consiguiente, existen varias diferencias en cuanto a los beneficios entre los servidores públicos y los trabajadores privados, lo mismo que se puede apreciar al revisar las disposiciones inherentes al goce de los beneficios sociales en la legislación nacional.

Las garantías normativas que incluyen principios y reglas permiten que los derechos constitucionales tengan mayor relevancia, con esto nos encontramos con la supremacía constitucional que le da prevalencia a la Constitución sobre las demás normas, y la denominada pirámide de Kelsen que regula la jerarquía en cuanto a la aplicación normativa.

El trabajo se considera un derecho y un deber social, así como un derecho económico, el mismo tiene mayor relevancia porque permite el desarrollo individual y colectivo. Al ser un derecho constitucionalmente protegido se establece formalmente para ser ejercido de forma libre, por lo tanto, el Estado debe establecer medidas que garanticen que los ciudadanos puedan ejercerlo respetando sus derechos fundamentales. El Art. 33 de la Constitución establece que este debe ser ejercido con “El pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. (Constitución de la República del Ecuador, CRE, 2008)

El derecho al trabajo se sustenta en principios constitucionales conforme el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, es regulado en razón de la individualidad de los sectores, por ello es que se estructuran normativas aplicables a los diferentes tipos de relaciones laborales que pueden ser públicas o privadas. En cualquiera de las formas la actividad laboral debe ejercerse como un acto formal de voluntariedad, el mismo que debe ser remunerado en razón de los servicios ejecutados, así como con el pleno respeto de las partes. Aun cuando el trabajo sea ejercido para el Estado, no debe existir vulneración a los derechos individuales.

1.2 Planteamiento del Problema

Dentro de los principios fundamentales constitucionales enmarcados en la carta magna del Ecuador del 2008 donde el artículo 3, numeral 8 establece como deberes del estado el “Garantizar a sus habitantes el derecho de una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

El garantizar la seguridad integral implica la protección de los derechos del trabajador, por esto una vez que se estructura el derecho dentro de la Constitución se vuelve responsabilidad del poder legislativo regular cada una de las relaciones existentes dentro del ámbito laboral. El derecho al trabajador en el ámbito público y privado deben enfocarse en una regulación protectora de derechos fundamentales y sobre todo de la integridad y dignidad del trabajador.

Sin embargo, es relevante precisar que las responsabilidades laborales son diferentes, el servidor público es responsable de los recursos del Estado; por el contrario, el trabajador privado es responsable de los recursos de un particular. La desigualdad de beneficios de orden social entre los trabajadores privados y los servidores públicos vulnera el derecho de igualdad que debe existir en el campo laboral.

Con base a lo señalado, el planteamiento de problema de la presente investigación pretende responder el siguiente problema jurídico: *¿De qué manera influye la normativa jurídica en el logro de la igualdad del servidor público y trabajador privado?* En este sentido, se pretende analizar la forma en la que se ha involucrado la Constitución con las normativas jurídicas descendientes que se han establecido en el Ecuador y trabajan para el logro de una sociedad laboral igualitaria.

1.3 Justificación

La normativa laboral ecuatoriana, así como el marco constitucional y el desarrollo de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, se pronuncian en relación al derecho a la igualdad entre servidores públicos y trabajadores privados, determinándolos como aspectos fundamentales para garantizar condiciones justas y equitativas en el ámbito laboral. Estas normas y principios tienen una relevancia significativa en la sociedad y en la concepción del Estado de Derechos y justicia, ya que buscan proteger los derechos de los trabajadores y promover la igualdad de oportunidades en el empleo a través de normas que regulan tanto sus derechos como sus obligaciones.

En primer lugar, la normativa laboral ecuatoriana establece un marco legal que regula las relaciones laborales entre empleadores y empleados. Estos preceptos y regulaciones definen aspectos cruciales como el salario básico unificado, las horas de trabajo, las prestaciones sociales, seguridad social y salud ocupacional, entre otros derechos fundamentales reconocidos por el Código de trabajo y la Constitución. La existencia de esta normativa proporciona una base sólida para garantizar condiciones laborales justas y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, evitando abusos y discriminación en el entorno laboral.

Además, el derecho a la igualdad entre servidores públicos y trabajadores privados es un principio fundamental consagrado en la Constitución y en convenios internacionales ratificados por el Estado ecuatoriano. Este principio establece que todos los trabajadores, sin importar si pertenecen al sector público o privado, deben tener igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral, esto implica que no se pueden establecer diferencias injustificadas en términos de remuneración, beneficios, condiciones de trabajo o promoción basadas únicamente en la naturaleza pública o privada del empleo.

La igualdad entre servidores públicos y trabajadores privados contribuye a fortalecer la cohesión social y fomentar la justicia laboral. Permite que todos los trabajadores tengan acceso a los mismos derechos laborales, sin importar el sector en el que se desempeñen. Esto promueve una sociedad más inclusiva y equitativa, donde se valora el aporte de cada individuo, independientemente del sector donde labore.

Es importante destacar que, aunque existen avances significativos en la normativa laboral ecuatoriana y en el reconocimiento del derecho a la igualdad; aún persisten desafíos en su aplicación efectiva; razón por la cual, es necesario promover la conciencia y el cumplimiento de estas normas. Entonces, es fundamental fortalecer los mecanismos de supervisión y sanción para prevenir y corregir cualquier tipo de discriminación o violación de los derechos laborales, circunstancias que avalan el análisis jurídico de este proyecto de investigación.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Realizar un estudio técnico jurídico de la Ley Orgánica de Servicio Público y del Código de Trabajo, respecto a obligaciones, prohibiciones, goce de beneficios de orden social entre servidores públicos y trabajadores privados, y su afectación al principio constitucional de igualdad.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Fundamentar jurídica y doctrinariamente en el contexto jurídico tanto del trabajador privado como del servidor público en el Ecuador.
- Analizar jurídicamente el derecho a la igualdad de los trabajadores y la importancia de esta normativa jurídica dentro del ámbito laboral.
- Establecer las diferencias que existen en cuanto a derechos, normas y leyes que rigen en el sector público y en el sector privado que determinen la desigualdad de derechos en el goce de los beneficios sociales.

CAPÍTULO II . MARCO TEÓRICO

2.1. Estado del arte

El estado del arte, se constituye en los antecedentes de la investigación que se va a ejecutar; son todos aquellos resultados y conclusiones a los que llegaron otros investigadores, que elaboraron una investigación similar a la que se va a realizar. Entre las más importantes y que guardan relaciones con el título de la investigación, están:

En el desarrollo doctrinario de la Organización Internacional del Trabajo, se presenta la obra titulada “*Derecho al trabajo*” en el año 2014, en relación al tema de investigación planteado, al autor refiere que:

Se establece como un conjunto de principios y normas jurídicas que se encarga de proteger los derechos de los y las trabajadores. Este debe ser regido desde tres ámbitos relevantes, el individual que se encarga de las relaciones contractuales entre dos individuos (trabajador - empleado); El colectivo regula las relaciones de asociaciones o sociedades y cámaras profesionales; El internacional por su parte se enfoca en las normas establecidas en las Organizaciones y demás tratados internacionales para la protección de derechos. (Organización Internacional del Trabajo, 2014)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha enfatizado la importancia del derecho a la igualdad de oportunidades y trato en el empleo. Esto significa que todos los trabajadores deben tener las mismas oportunidades de empleo y de progreso profesional, independientemente de su género, raza, origen étnico, religión, discapacidad u otras características protegidas. La promoción de la igualdad en el lugar de trabajo contribuye a una sociedad más inclusiva y a la eliminación de la discriminación en todas sus formas. Los derechos del trabajador según la Organización Internacional del Trabajo son fundamentales para promover la justicia social y el respeto de los derechos laborales en todo el mundo.

En relación a la obligación del Estado ecuatoriano en garantizar la protección de los derechos de los trabajadores, la Constitución de la República del Ecuador en varios artículos ha previsto que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador [CRE], 2008)

En el mismo sentido el texto constitucional presenta a partir del artículo 325 una serie de fundamentos dogmáticos concentrados al reconocimiento de las modalidades de trabajo en referencia a la relación de dependencia, y reconociendo el trabajo autónomo. Es importante referir que, el artículo 326 en su numeral 16 hace referencia al alcance y extensión del derecho al trabajo, el mismo señala la circunstancia de aplicación en el caso en que existan instituciones del Estado y entidades de derecho privado cuando se cumpla una condicionalidad, la misma recae en que esta institución tenga una participación mayoritaria de recursos públicos, en este sentido el régimen de los trabajadores se sujetaran a la administración pública; es decir a la LOSEP o al Código de Trabajo según sea el caso.

El Dr. R. Ruiz en el año 2012, presenta un importante trabajo académico de investigación referente al principio de igualdad desde la esfera jurídica del trabajo titulado *“El principio de igualdad entre hombres y mujeres del ámbito público al ámbito jurídico”* para llevarlo a cabo aplicó la metodología cualitativa que consiste en formular entrevistas a expertos en el derecho laboral, bajo el método deductivo y descriptivo, constatando hallazgos con la teoría documental, en el cual indica que:

Los resultados que evidenciaban que después de todos los avances de importancia de la igualdad formal en el derecho positivo, existen aún limitaciones en el orden jurídico donde se pueden observar las desigualdades entre diversos núcleos de trabajadores tanto en el sector público, como en el privado, a pesar de la creación de organismos que protegen los derechos humanos, un claro ejemplo son las trabajadoras del sexo femenino, hasta el momento existe la cultura de discriminación a este grupo, no obstante, España tiene la expectativa de que los legisladores concluyan con este problema y fomenten mecanismos para consolidar la igualdad laboral y de género en este país, esto mediante instrumentos

jurídicos que se aproximen a las normativas del artículo 23 de la Declaración de los Derechos Humanos y de la propia Constitución de este Estado. (Ruiz, 2012, pág. 63)

Se ha realizado un estudio de los antecedentes que se han logrado percibir de las variables propuestas, Ruiz habla sobre el principio de igualdad en el plano laboral y jurídico, sosteniéndolo como un axioma donde la desigualdad es medida de manera precisa como un nivel de desigualdad tolerable, no solamente en el ámbito laboral, sino en diversos ámbitos de la sociedad, por ello se propuso como objetivo establecer la igualdad de la masa de empleados conforme el marco jurídico laboral vigente en Madrid, España.

Los doctrinarios Coves, Lusa y Martínez, en relación a los fundamentos relacionados con los puestos de trabajo, en el año 2012 publican la obra denominada “*La valoración de los puestos de trabajo y la discriminación retributiva*” la misma que hace referencia a una problemática latente en sector laboral:

Esta problemática es un fenómeno universal que presenta muchas facetas, una de las principales es la discriminación retributiva que corresponde al salario, por lo cual se ha tomado como objetivo determinar cuál es el estado actual de la valoración de puestos de trabajo en los puestos de empleo público o privado, esto por medio de la metodología documental, descriptiva y cualitativa que han arrojado resultados donde se considera que varios países del continente americano han generado iniciativas de sensibilización en el ámbito laboral sobre la discriminación salarial. (Coves, Coromias, & Lusa, 2012, pág. 36)

En criterio de las autoras la discriminación retributiva en temas laborales es un fenómeno que se refiere a la asignación desigual de recursos, beneficios u oportunidades laborales en función de características personales o categorías sociales, en el caso puntual interpretado a través del tipo de relación del empleado; es decir público o privado. Este tipo de discriminación implica que ciertos grupos de trabajadores son sistemáticamente excluidos o relegados a condiciones laborales desfavorables, lo que resulta en una distribución desigual de los beneficios económicos y sociales derivados del trabajo.

Por otra parte, Checa ejecutó un estudio llamado: *“El derecho a las vacaciones de las y los trabajadores del sector privado y su incidencia en el principio constitucional de la equidad”* en la que realiza un análisis referente a la relación existente entre las normas jurídicas que amparan los derechos tanto de trabajadores del sector público y privado:

El estudio de Derecho comparado en Latinoamérica, ha determinado que el Ecuador es uno de los países donde los trabajadores cuentan con menos días al momento de gozar las vacaciones anuales, mientras que en otros países como Panamá, Cuba, Perú, Brasil tienen 30 días de vacaciones anuales, además que es urgente la reforma al Art. 69 del código del trabajo para que los servidores públicos, trabajadoras y trabajadores gocen los mismos días de vacaciones anuales. (Checa, 2015, pág. 51)

Este doctrinario quiso alcanzar el objetivo de determinar una norma jurídica que elimine la desigualdad en cuanto al derecho a las vacaciones de los trabajadores del sector público y del privado, con el fin de garantizar los derechos constitucionales de los trabajadores, mediante los métodos inductivo, deductivo, sintético, dialéctico y comparativo a través de una encuesta planteada a profesionales del derecho y entrevista a una jueza de la ciudad de Quevedo, con los datos obtenidos de la aplicación de este instrumento a 300 trabajadores, dió como resultado que existe vulneración de derechos gracias a la falta de aplicación del ordenamiento jurídico en materia laboral, respecto de las vacaciones anuales entre los servidores del sector público y privado.

El Dr. Luis Velarde en la publicación de su trabajo investigativo titulado: *“Propuesta para el mejoramiento del nivel de satisfacción de los empleados públicos frente a su trabajo”* Tuvo por objetivo elaborar un proyecto de ley reformativa COFJ, respecto al régimen disciplinario que garantice la estabilidad laboral y su derecho al buen vivir del trabajador donde se aplicaron la metodología inductiva, deductiva, analítica histórico lógico donde se pudo concluir que:

El régimen actual es exagerado con respecto al control disciplinario en la Función Judicial por lo que no garantiza la estabilidad de los funcionarios, además de que los existen mecanismos secretos que vulneran la intimidad de los colaboradores, además existen controles flash y personal en las dependencias para vigilar e inciden en la estabilidad laboral. (Velarde, 2015, pág. 25)

Como lo refiere Velarde, si bien el control disciplinario en la Función Judicial es necesario para garantizar la integridad y el buen desempeño de los funcionarios judiciales, es importante tener en cuenta el impacto que puede tener en la estabilidad laboral de los mismos. Es fundamental establecer salvaguardias efectivas y procesos disciplinarios justos para evitar cualquier forma de abuso o influencia indebida, la estabilidad de los funcionarios judiciales es esencial para preservar la confianza en el sistema judicial y para garantizar el ejercicio material de sus derechos laborales en el ejercicio de sus funciones.

2.2. Aspectos Teóricos

Los aspectos teóricos o fundamentación teórica del presente trabajo investigativo denominado **“La normativa laboral ecuatoriana y el derecho a la igualdad entre trabajadores públicos y privados”** se estructuran de la siguiente manera:

UNIDAD I

2.2.1. Análisis del orden jurídico constitucional ecuatoriano

2.2.1.1. Principios del derecho al trabajo en la Constitución del Ecuador

El ordenamiento jurídico interno se encuentra regulado por la Constitución de la República, la misma que identifica al Ecuador como un Estado de derechos y justicia, afirmación que conlleva una interpretación teleológica compleja, como lo menciona Ramiro Ávila: “En el Estado de derechos, los derechos, que son creaciones y reivindicaciones históricas, anteriores y superiores al Estado, someten y limitan a todos los poderes incluso al constituyente”. (Ávila , 2008, pág. 29); contexto que constituye la piedra angular del garantismo constitucional; modelo en el cual, la parte dogmática del texto constitucional se superdita a la parte orgánico funcional. En este sentido los principios protectores de los derechos fundamentales se consolidan como la base angular del constitucionalismo ecuatoriano.

Los principios, preceptos y fundamentos del derecho al trabajo (deben ser entendidos como el alcance y extensión de los derechos fundamentales) consagrados en la Constitución que reflejan el compromiso del Estado con el reconocimiento de las consignas sociales, así como con la protección de los derechos laborales y la promoción de condiciones de trabajo dignas y justas; estos principios son fundamentales para garantizar la equidad y el bienestar de los trabajadores en

el Ecuador, razón por la cual es imperante analizar los principios del derecho al trabajo en la Constitución ecuatoriana y su importancia en la protección de los derechos fundamentales de los servidores públicos y trabajadores privados.

A pesar del alto grado de protección a los derechos fundamentales y sus mecanismos de aplicación, la realidad permite denotar que existe una gran brecha entre la parte formal y positiva del texto constitucional, reflejada y cristalizada a través del amplio catálogo de derechos de los que gozan los servidores públicos y trabajadores privados, y entre el ejercicio material de los derechos. Es decir, una amplia transversalidad entre el ser y el deber ser del derecho laboral.

En primera instancia es conocido que la Constitución hace referencia que el trabajo es un derecho fundamental y un deber social que permite que las personas encuentren su fuente de realización personal (artículo 33 Constitución); por lo tanto, al ser consagrado como un derecho constitucional, es obligación del Estado garantizar que los trabajadores independientemente de su relación de dependencia, les sean respetados un mínimo de estándares constitucionales y convencionales.

Tabla Nro. 1: Principios Constitucionales del derecho al trabajo

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES	OBSERVACIÓN Y DETALLE
Obligación del Estado en impulsar el empleo pleno y erradicar el subempleo y el desempleo	<p>Estado tiene el deber de crear las condiciones necesarias para que todas las personas tengan acceso a empleos dignos y productivos, garantizando así el ejercicio pleno de sus derechos laborales. En este ensayo, exploraremos la importancia de esta obligación estatal y las medidas que pueden ser implementadas para alcanzarla. El empleo pleno se refiere a la situación en la que todas las personas en edad de trabajar tienen un empleo adecuado, es decir, un trabajo decente, bien remunerado y en condiciones justas. El subempleo y el desempleo, por otro lado, son dos problemas que afectan negativamente a la sociedad. El subempleo implica que las personas están trabajando menos horas de las que desean o están empleadas en trabajos que no están acordes con sus habilidades y calificaciones. El desempleo, por su parte, se refiere a la falta de acceso a un trabajo remunerado para aquellas personas que están dispuestas y capacitadas para trabajar.</p> <p>Según datos del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos se pueden verificar las siguientes cifras: Tasa de empleo adecuado: 35.2% Tasa de subempleo: 19.9% y Tasa de desempleo: 4% (Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos, 2023)</p>
Irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos	<p>La Corte Nacional de Justicia sobre este principio refiere: “Si bien es cierto los principios de irrenunciabilidad y de intangibilidad de los derechos laborales forman parte de la óptica protectora que engloba al principio tutelar rectora del derecho del trabajo, sus alcances doctrinariamente son diferentes” (Corte Nacional de Justicia Juicio Laboral N.- 543-2008, 2008)</p> <p>En relación a la irrenunciabilidad de los derechos Américo Plá Rodríguez menciona que se enfoca como: “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho reconocido a su favor”. (Américo, 2005, pág. 17). Por otro lado, La intangibilidad significa que: “los derechos de los trabajadores no pueden ser alterados ni modificados. Los derechos del trabajo sonintangibles en el</p>

sentido que estos no pueden sufrir ningún cambio que represente disminución o deterioro de los mismos”. (Jijón, 2017, págs. 10 - 11)

Indubio Pro operario

Establece que, en casos de duda o ambigüedad en la interpretación de la normativa laboral, se debe favorecer la interpretación que sea más favorable para el trabajador. Este principio busca proteger los derechos del trabajador y equilibrar la asimetría de poder existente en las relaciones laborales; como lo refiere Mateo Cadena: “Sin embargo, dicha favorabilidad es aplicable tan sólo cuando suscita duda en la interpretación y alcance de disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, es decir normas de derecho sustantivo, mas no de derecho adjetivo” (Cadena, 2022, pág. 43)

Proporcionalidad entre trabajo y remuneración

La proporcionalidad entre trabajo y remuneración implica que los trabajadores deben recibir una compensación adecuada por su contribución laboral. Esto implica que el salario o la remuneración que se otorgue a un trabajador debe ser proporcional a la cantidad y la calidad del trabajo realizado, así como al nivel de responsabilidad y las habilidades requeridas para el puesto.

La proporcionalidad entre trabajo y remuneración también implica que no debe haber discriminación en la compensación salarial basada en características personales protegidas, como el género, la raza, la religión o la nacionalidad. Todos los trabajadores que realizan el mismo trabajo o tienen habilidades y responsabilidades comparables deben recibir una remuneración equitativa, independientemente de su origen o características personales.

Ambiente adecuado de trabajo

La Corte Constitucional en la Sentencia No. 4-15-IA/22, al respecto de este principio refiere que: “en el principio de que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar y el Convenio Internacional N.º 119 de la Organización Internacional del Trabajo”. (Corte Constitucional, 2022)

Reintegro al lugar de trabajo post accidente o enfermedad laboral

El reintegro al lugar de trabajo es un derecho reconocido en la legislación laboral y en las normas internacionales del trabajo. Este derecho está destinado a proteger los derechos laborales y la estabilidad laboral de los trabajadores que han sufrido un accidente o una enfermedad relacionada con su trabajo. El objetivo es que los trabajadores puedan regresar a su empleo anterior o a uno similar, garantizando su seguridad y salud en el entorno laboral.

A nivel social, el reintegro al lugar de trabajo después de un accidente o una enfermedad laboral contribuye a la construcción de una sociedad inclusiva y equitativa. Al brindar oportunidades de empleo y participación activa en la vida laboral a personas que han sufrido alguna discapacidad o enfermedad, se promueve la igualdad de oportunidades y se superan barreras y estigmas relacionados con la discapacidad.

Libertad de organización y asociación

Al respecto la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Serie C No. 72, refiere que: “consiste básicamente en la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho”. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2001)

Transacción en material laboral

La transacción en el ámbito laboral es un acuerdo legal y voluntario entre un empleador y un trabajador para resolver disputas o controversias laborales. Este mecanismo permite a las partes llegar a un acuerdo mutuamente satisfactorio y evitar costosos litigios. Sin embargo, es importante que la transacción cumpla con los requisitos legales y se realice de manera libre y voluntaria. Esta transacción no debe involucrar la renuncia de derechos por parte del empleado o trabajador.

Garantía del Estado para la contratación colectiva

La Corte Constitucional ha referido que el contrato colectivo: “está por encima de los derechos constitucionales irrenunciables del trabajador; pues, al haberse extendido el plazo del contrato individual y al haber terminado la relación laboral en otras” (Corte Constitucional , 2021)

Derecho a la huelga y al paro

El derecho a la huelga se refiere al derecho de los trabajadores a suspender su trabajo de manera colectiva como una forma de presión para buscar mejoras en sus condiciones laborales. La huelga es una herramienta de negociación colectiva que permite a los trabajadores mostrar su descontento y ejercer presión sobre los empleadores para que atiendan sus demandas. Este derecho está protegido en la mayoría de las legislaciones laborales y en convenios internacionales, y se considera una manifestación legítima de la libertad sindical y la autonomía colectiva de los trabajadores.

El derecho al paro, por otro lado, se refiere al derecho de los trabajadores a cesar sus actividades laborales en respuesta a una situación de conflicto o crisis patronal, una violación grave de los derechos laborales o una situación de emergencia. El paro puede ser individual o colectivo y se considera una forma de autodefensa de los trabajadores ante situaciones injustas o perjudiciales para sus derechos laborales.

Prohibición de paralización de servicios públicos

La normativa penal sanciona la paralización de servicios públicos así el artículo 346 refiere que:
La persona que impida, entorpezca o paralice la normal prestación de un servicio público o se resista violentamente al restablecimiento del mismo; o, se tome por fuerza un edificio o instalación pública, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. (Código Orgánico Integral Penal [COIP], 2014)

Fuente: En el texto; **Autor:** Valeria Bósquez

2.2.1.2. Análisis de los derechos laborales

Los derechos laborales son fundamentales para proteger a los trabajadores y garantizar condiciones laborales justas y equitativas; sin embargo, enfrentan desafíos en un entorno laboral en constante evolución. Para superar estos desafíos, es necesario fortalecer la legislación laboral, promover la ratificación y aplicación de convenios internacionales, fomentar la responsabilidad social empresarial y promover el diálogo social entre los actores relevantes; en el mismo sentido, se deben implementar políticas y programas que aborden las desigualdades y promuevan la inclusión en el trabajo.

La protección de los derechos laborales no solo es responsabilidad de los gobiernos, sino también de las empresas, los sindicatos y la sociedad en su conjunto. Todos los actores deben trabajar juntos para garantizar el respeto y la promoción de los derechos laborales como parte esencial de una sociedad justa y equitativa.

Estos derechos laborales se constituyen en la piedra angular para asegurar condiciones laborales justas y dignas. Sin embargo, enfrentan desafíos como la globalización, la tecnología, la desigualdad y la precarización laboral. Superar estos desafíos requiere un compromiso colectivo y acciones concretas para fortalecer la protección de los trabajadores y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Razón por la cual el análisis de los derechos fundamentales en la esfera laboral debe llevar consigo un enfoque de transversalidad.

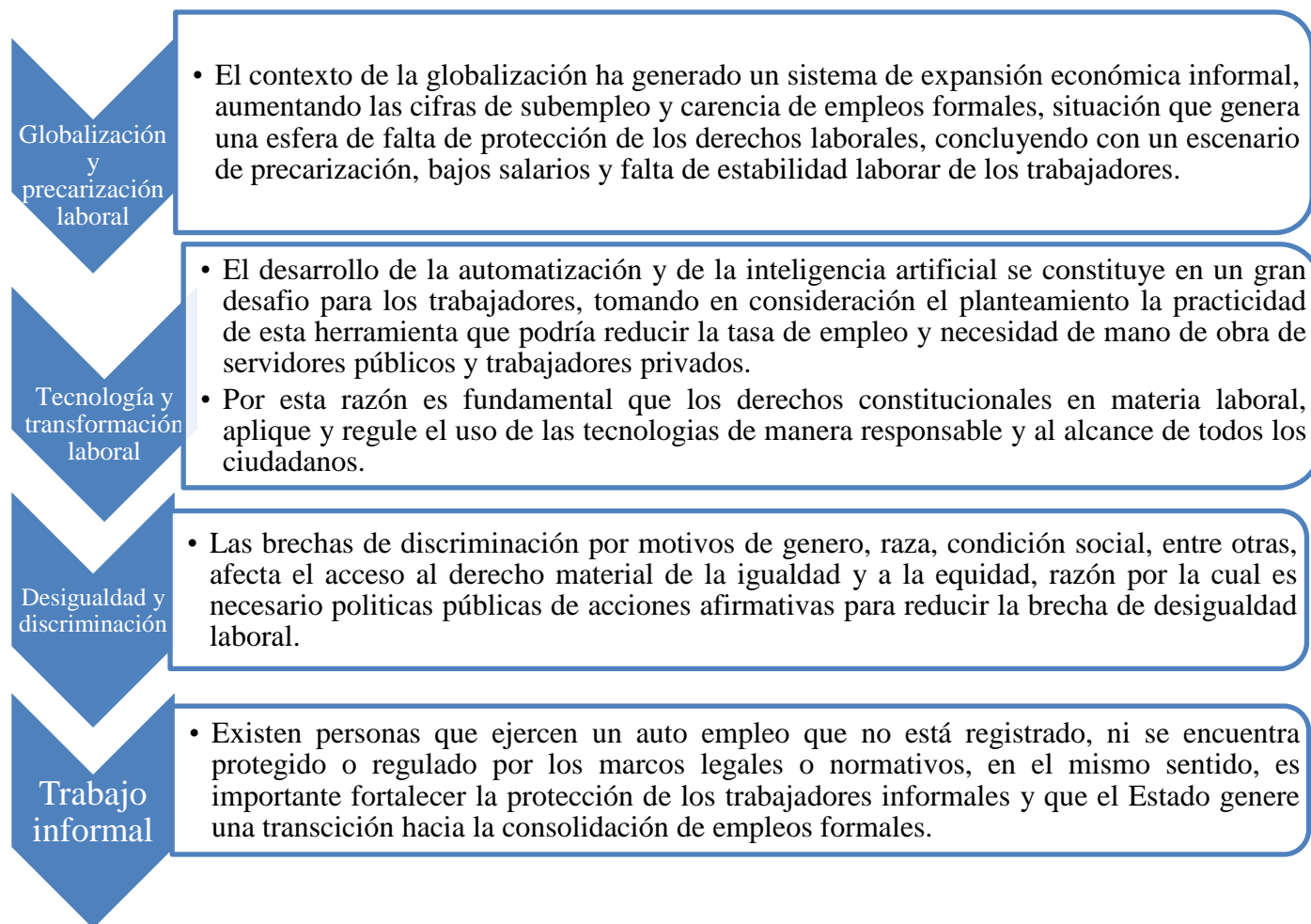
El reconocimiento y alcance de los derechos laborales abarcan aspectos fundamentales contemplados en la Constitución de la República, derechos como la libertad de asociación sindical, igualdad y no discriminación, seguridad social, remuneración equitativa, proporcional a la jornada laboral, entre otros; estos derechos traen consigo una lucha social, razón por la cual los derechos laborales no pueden ser restrictivos únicamente pueden ser considerados como evolutivos.

En relación a la importancia de los derechos laborales, estos deben ser entendidos desde tres esferas: i) la promoción del principio de igualdad, la protección de los trabajadores en situación de vulnerabilidad; ii) el reconocimiento del Estado para garantizar las condiciones laborales seguras que contempla un conjunto de derechos y principios, entre los que se establecen el

ambiente seguro de trabajo, el respeto a la autonomía y iii) la constitución de sindicatos a través del ejercicio material de la libre asociación; y se constituyen en fundamentales debido a la contribución de un régimen de derechos que se enfoca en el desarrollo de bienestar y se promueve la distribución de la riqueza.

El análisis de los derechos laborales dentro del marco constitucional debe abordar la serie de desafíos a los que se expone el ejercicio material de los mismos; en este sentido, se han podido identificar varios parámetros que comprometen un cumplimiento adecuado de los derechos laborales que el Estado debe garantizar.

Figura Nro. 1: Derechos Laborales



Fuente: Propia; **Autor:** Valeria Bósquez.

2.2.1.3. Igualdad de derechos y garantías

El principio de igualdad de derechos enfocado en materia laboral desde la esfera del derecho constitucional, hace referencia a estándares mínimos de no discriminación, con la finalidad de asegurar la igualdad de oportunidades a los derechos contemplados en los artículos 33 y 326 de la Constitución, en relación al enfoque entre servidores públicos y trabajadores privados, este principio debe ser aplicado de manera proporcional y equitativa, a través del enfoque de tres aristas: 1) discriminación; 2) discriminación positiva; 3) transversalidad.

En relación a la discriminación, se constituye en una serie de acciones u omisiones de las que se deriven cualquier tipo de exclusión, que se puede basar en varios factores como la nacionalidad, condición migratoria del trabajador, identidad sexual, discapacidad, condición económica entre otros; condiciones que tengan por finalidad anular o impedir el acceso material al ejercicio del derecho a la igualdad laboral.

La discriminación afirmativa o positiva según el criterio de Lily Ku Yanasupo son concebidas como: “típicas expresiones contra - mayoritarias, han jugado un rol fundamental en la representación de los intereses de las minorías y en el cumplimiento de los deberes estatales de reconocimiento y diferenciación” (Ku, 2018, p. 188). Por lo general las acciones afirmativas son aplicadas para los ciudadanos que pertenezcan a la esfera de los grupos de atención prioritaria contemplada en el artículo 35 de la Constitución.

Las garantías para el cumplimiento de los derechos laborales en especial atención al enfoque del principio de igualdad se encuentran contemplados en el mismo texto constitucional, tomando en consideración que no basta con la positivización de los derechos, sino que deben existir mecanismos y garantías que avalen el efectivo ejercicio material de los derechos y fundamentos constitucionales que precautelan a los trabajadores del sector público y privado. En este sentido, es fundamental analizar una línea jurisprudencial en la que la Corte Constitucional se ha pronunciado con respecto del principio de igualdad y sobre la aplicación de las garantías jurisdiccionales para la protección de los derechos de los trabajadores.

Tabla Nro. 2: Línea Jurisprudencial materia laboral.

CASO	DETALLE
Sentencia No. 014-15-SEC	En este caso, la Corte Constitucional se pronunció sobre el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores con enfermedades catastróficas. La sentencia estableció que los trabajadores con enfermedades graves tienen derecho a la estabilidad laboral y a recibir protección especial por parte del empleador.
Sentencia No. 001-13-EP	Esta sentencia abordó el tema del acoso laboral y estableció que el acoso laboral es una violación a los derechos fundamentales de los trabajadores. La Corte Constitucional estableció que los trabajadores tienen derecho a un ambiente laboral libre de acoso y que las empresas deben tomar medidas para prevenir y abordar el acoso laboral.
Sentencia No. 030-16-EP	En este caso, la Corte Constitucional se pronunció sobre el derecho a la seguridad social de los trabajadores. La sentencia estableció que los trabajadores tienen derecho a la seguridad social, incluyendo la seguridad social integral, la protección en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y la jubilación.

Fuente: Corte Constitucional del Ecuador **Autor:** Valeria Bósquez

2.2.1.4. Los beneficios sociales dentro de la normativa ecuatoriana

Los beneficios sociales en materia laboral son considerados como ventajas adicionales que se otorgan a los trabajadores como complemento a su salario y que tienen como objetivo mejorar su bienestar y condiciones laborales. Estos beneficios son establecidos por la legislación laboral y se encuentran contemplados tanto en el Código de Trabajo como en la Ley Orgánica de Servicio Público, estos pueden ser observados en los contratos colectivos, revisión de los contratos de trabajo, como lo refiere Torres Rivera Gabriela Stefania:

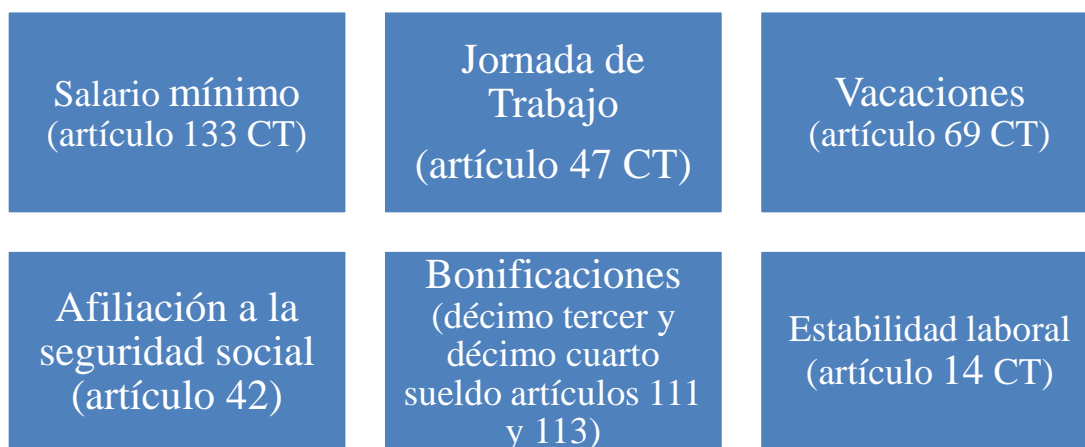
Los Beneficios sociales son todos los derechos que son legalmente reconocidos para los trabajadores que desempeñen actividades bajo relación de dependencia, estos deben ser

pagados de carácter obligatorio por el empleador, estos van más allá de las remuneraciones que reciben por su trabajo. (Torres, 2019, pág. 20)

Lo referido por Torres hace mención a la importancia de los beneficios sociales para los trabajadores en general, estos beneficios sociales en materia laboral trascienden la mera compensación económica. Proporcionan a los trabajadores un nivel básico de seguridad y bienestar, brindándoles la tranquilidad necesaria para desarrollarse plenamente en su vida laboral y personal tanto en el ámbito público como en el privado.

Los beneficios sociales en el contexto laboral contribuyen a la promoción de la igualdad y la equidad entre servidores y trabajadores. Al establecer estándares mínimos para la remuneración, las condiciones de trabajo y la protección social, se evitan situaciones de explotación y se fomenta la justicia en el ámbito laboral. Además, los beneficios sociales pueden abordar las desigualdades existentes, como la brecha de género y las disparidades socioeconómicas, al promover la igualdad de oportunidades y el acceso equitativo a los beneficios. Entre los principales beneficios sociales podemos denotar los siguientes:

Figura Nro. 2: Beneficios Sociales Código de Trabajo

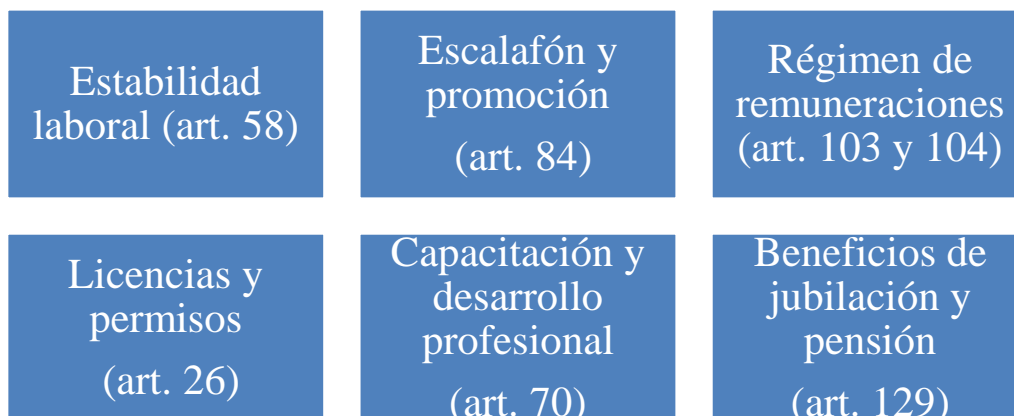


Fuente: (Código de Trabajo, 2012); **Autor:** Valeria Bósquez

En el mismo sentido la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) establece un régimen especial para los servidores públicos y define una serie de beneficios sociales para garantizar sus

derechos y condiciones laborales. A continuación, se detallarán los beneficios sociales que contempla esta Ley.

Figura Nro. 3: Beneficios Sociales de la Ley Orgánica de Servicio Público



Fuente: (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010); **Autor:** Valeria Bósquez

Finalmente, es fundamental poder determinar las diferencias entre el régimen que contempla y protege tanto a los trabajadores a través del Código de Trabajo y a los funcionarios públicos que se cobijan bajo la esfera de la Ley Orgánica de Servicio Público. En este sentido se han podido identificar las siguientes diferencias.

Tabla Nro. 3: Diferencias entre el Código de Trabajo y la LOSEP

CÓDIGO DEL TRABAJO	LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO (LOSEP)
El Código del Trabajo regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores del sector privado.	La Ley Orgánica de Servicio Público regula las relaciones laborales entre el Estado y los servidores públicos.
Establece derechos y beneficios para los trabajadores, como el salario básico unificado (SUB), horas de trabajo, vacaciones, indemnizaciones por despido injustificado, afiliación a la seguridad social y salud en el trabajo, entre otros.	Establece licencias, comisiones de servicio y permisos con remuneración, estabilidad laboral, escalafón, régimen de remuneraciones, beneficios de la jubilación y seguridad social, entre otros.

Regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones del Código de Trabajo.	Ley Orgánica de Servicio Público establece procesos y procedimientos especiales para la selección, ingreso, ascenso y evaluación del desempeño de los empleados públicos.
Los adolescentes que hayan cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo. (Art. 35 CT)	Es un requisito ser mayor de edad para ingresar a laborar a una institución pública.
Los trabajadores pueden ser separados a través de un visto bueno, que tiene que ser tramitado obligatoriamente en la Inspectoría de Trabajo por parte del empleador.	La Ley Orgánica de Servicio Público establece que para que un servidor público sea removido de una institución pública, a petición de la ciudadanía o de manera voluntaria el Contralor General del Estado o el Ministro de Relaciones Laborales, deberá solicitar y motivar por escrito, previo el sumario administrativo.
En caso de incidentes legales el derecho a demandar tiene un plazo de tres años.	En caso de incidentes legales el derecho a demandar prescribe en el término de noventa días.
Los trabajadores que hayan prestado sus servicios por 25 años o más, tienen derecho a la jubilación patronal.	Esta ley no contempla jubilación patronal.
En cuanto a vacaciones, el Código de Trabajo establece que los trabajadores tienen 15 días de vacaciones anualmente, lo cual seguirá aumentando por un día más después del quinto años que se haya prestado los servicios.	La Ley Orgánica de Servicio Público establece que los servidores públicos tienen un periodo de 30 días de vacaciones.
Las vacaciones se pueden acumular hasta 3 años.	Las vacaciones no se pueden acumular hasta más de 60 días.
Restitución del cargo: Es voluntad del empleador restituir el cargo o pagar indemnización por despido intempestivo con el fin de solventar los emolumentos aplicando el in- dubio pro operario.	La Ley Orgánica de Servicio Público establece que se debe restituir el cargo de forma obligatoria dentro del término de cinco días posteriores a que la sentencia o resolución sea ejecutoriada, en el caso de que

la autoridad competente haya fallado a favor del servidor suspendido.

Los contratos que deben celebrarse por escrito se registrarán dentro de los treinta días siguientes a su suscripción ante el inspector del trabajo del lugar en el que preste sus servicios el trabajador, y a falta de éste, ante el Juez de Trabajo de la misma jurisdicción.

Los nombramientos deberán ser registrados dentro del plazo de quince días, en la Unidad de Administración de Talento Humano de la respectiva entidad.

Fuente: (Código de Trabajo, 2012) y (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010); **Autor:** Valeria Bósquez.

Después de haber analizado estos antecedentes, evidentemente se puede mencionar que existe una problemática jurídica que transgrede el pleno goce de los derechos por parte de los trabajadores privados bajo el régimen del Código de Trabajo, creando así desigualdades con los servidores públicos que rige la LOSEP, y que afecta de manera directa a las garantías, derechos y obligaciones de los trabajadores tanto del sector público como del privado.

2.2.1.5. Ley Orgánica de Empresas Públicas

En este apartado se realizará un breve análisis de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, ya que si bien es cierto los trabajadores que laboran dentro de estas empresas públicas tienen una denominación diferente del servidor público, a estos se los denomina como servidores de carrera u obreros, así que es de gran importancia realizar este análisis con el fin de determinar si esto influye en cuanto a la efectividad del Principio Constitucional de Igualdad que establece la Constitución.

Las empresas publicas componen un sector demasiado importante dentro de la actividad económica y su análisis se ha ganado interés, tanto por su transcendencia como por ser un tema de discusión política ya que estas cumplen funciones que debe cumplir el Estado y este actúa de empresario. El talento humano, dependiendo sus funciones, puede estar sometido al Código del Trabajo, a las regulaciones de la LOEP y a su propio Reglamento Interno de Administración del Talento Humano.

A menudo se señala que el sector público en cuanto a su régimen es de naturaleza mixta, (Andrango, 2022) esto debido a que dentro de los diversos organismos públicos se encuentran dos grandes categorías de trabajadores del sector público: los servidores públicos y los obreros, cada uno de ellos vinculado a tareas específicas y necesarias para la obtención de objetivos institucionales. Pero, está claro que no se pueden confundir a los servidores públicos con los servidores de carrera u obreros que desempeñan actividades laborales en las empresas públicas, ya que tienen un régimen laboral distinto.

En cuanto a efectos de competencia y procedimiento en las relaciones contractuales el artículo 29 de esta ley indica que las relaciones contractuales que se generen entre empresas públicas y servidores públicos de carrera u obreros, en concordancia con el Código de Trabajo, en su artículo 568 establece que los jueces de trabajo tienen competencia para conocer y resolver conflictos que provengan de las relaciones de trabajo.

Los servidores de carrera u obreros se encuentran bajo el régimen del Código de Trabajo, es decir estos tienen los mismos derechos que tienen los trabajadores del sector privado, y como se ha analizado anteriormente entre ambas normas; la Ley Orgánica de Servicio Público se difiere de gran manera del Código de trabajo, entonces podemos aseverar que los servidores de carrera u obreros también están sufriendo afectaciones en sus beneficios sociales y derechos, y sobre todo que no exista la igualdad en el sector privado.

Tanto el servidor como el obrero laboran en el sector público, por lo tanto son sujetos de comparación, efectivamente existe un trato diferenciado en el goce de las vacaciones anuales, ya que el artículo 29 de la LOSEP que es la ley que rige al sector público, indica que el servidor público tiene derecho a 30 días de vacaciones mientras que, el artículo 69 del Código de Trabajo dispone que los trabajadores gozarán de 15 días, este articulado vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación lo cual perjudica a los trabajadores que están bajo el régimen del Código de Trabajo.

UNIDAD II

2.2.2. Análisis doctrinario

2.2.2.1. El derecho a la igualdad a través de la historia

El derecho a la igualdad es un principio fundamental en los sistemas legales de varios Estados y tiene una historia larga y compleja en el desarrollo del derecho y la justicia; la historia del derecho a la igualdad es un proceso evolutivo que ha experimentado avances y desafíos a lo largo de los siglos, aunque se han logrado importantes avances en la lucha por la igualdad, sigue siendo un objetivo en constante búsqueda en las sociedades contemporáneas.

La construcción y consolidación del derecho a la igualdad, ha mantenido un largo camino hasta su consolidación y cristalización de la Carta de San Francisco en 1948, este proceso de constitución del derecho a la igualdad en palabras de Adriana Yolanda Flores Castillo, debe ser entendido como:

El reclamo por la construcción de una sociedad igualitaria ha sido milenario, sobre todo en aquellas en las que las diferencias entre clases sociales se encuentran muy marcadas. La posición social en la mayoría de los casos incide en el tipo de oportunidades a las que la población tiene acceso, esto puede ser clave en aspectos como la educación, la justicia, salud, ofertas laborales, etc., los cuales inciden en la calidad de vida de las personas. (Flores, 2018, pág. 3)

Frente a este complejo escenario es necesario realizar un breve análisis referente a la evolución de la igualdad que a priori generaba un efecto declarativo desde la esfera de un principio, hasta su consolidación como un derecho humano y fundamental, mismo que ha sido ratificado por la comunidad internacional a través de Tratados Internacionales y del desarrollo constitucional de varios Estados.

Grecia: Los conceptos de igualdad y justicia han sido temas recurrentes a lo largo de la historia. En la antigua Grecia, por ejemplo, se planteaban ideas sobre la igualdad política y la justicia distributiva. Sin embargo, estos principios de igualdad se limitaban a ciertos grupos

privilegiados, como los ciudadanos varones, precepto cuyo alcance no se refería a un alcance total, como lo refiere Carlos Freire:

La democracia griega se fundamenta en dos principios básicos: la igualdad de derechos y la igualdad de palabra para todos los ciudadanos. El órgano soberano era una asamblea constituida por todos los ciudadanos: no hay más gobernantes que los mismos gobernados. (Freire, 2019, pág. 4)

Como lo refirió Freire, la igualdad era considerada para los griegos como un fundamento que consolida la democracia ante el cual se le adjudicaba directamente a un grupo determinado de la sociedad, sin que el principio se extienda debidamente hacia la totalidad de los miembros de las polis; razón por la cual, se considera que la igualdad en su extensión teleológica no era aplicada de manera correcta por los griegos,

Edad Media: Durante la Edad Media, el concepto de igualdad se vio influenciado por la estructura feudal y la sociedad estamental, el estatus y los derechos legales estaban determinados por la posición social y el linaje; sin embargo, comenzaron a surgir movimientos y filósofos que cuestionaban estas desigualdades y promovían ideas de justicia social. Como lo refieren José María Duarte Cruz y José Baltazar García-Horta:

En la Edad Media, solo la mujer noble podía gozar de ciertos privilegios: se encargaba del cuidado y la educación de los hijos/as, de la organización de los empleados de la casa y de la economía; ocupaban un lugar importante durante la ausencia del esposo, común en épocas de guerras y cruzadas. (Duarte & García-Horta, 2016, pág. 116)

Ilustración y Revolución Francesa: La Ilustración del siglo XVIII trajo consigo el desarrollo de las ideas de igualdad y derechos humanos, filósofos como John Locke y Jean-Jacques Rousseau abogaron por la igualdad de derechos y la libertad individual. Estos principios se reflejaron en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano durante la Revolución Francesa de 1789, que estableció la igualdad ante la ley como un principio fundamental: “Artículo 1.- Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos. Las distinciones sociales sólo

pueden fundarse en la utilidad común”. (Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, 1789)

Desarrollo del derecho internacional: El derecho a la igualdad también se ha fortalecido a nivel internacional, tratados internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, adoptada en 1948, reconocen el derecho a la igualdad y la no discriminación como derechos inherentes a todos los seres humanos, enmarcándolos en la categoría de derechos humanos, los mismos que los Estados los han ratificado en sus respectivos ordenamientos internos.

Existe una excepción al derecho a la igualdad, que se consolida con el reconocimiento del enfoque diferenciado al derecho a la igualdad que, desde una perspectiva aplicada al reconocimiento para lograr una verdadera igualdad, es necesario tener en cuenta las diferencias y desigualdades existentes entre los individuos y grupos en una sociedad. En lugar de tratar a todos por igual, el enfoque diferenciado reconoce que ciertos grupos pueden requerir medidas especiales y específicas para superar las desventajas y desigualdades históricas.

2.2.2.2. El derecho a la igualdad en el trabajo y los derechos humanos

Los derechos de los trabajadores, traen consigo la consigna de las conquistas sociales; en este sentido es fundamental determinar el alcance del derecho a la igualdad desde la doctrina, para posteriormente poder identificarlo desde la esfera del derecho internacional de los derechos humanos, en este sentido se puede identificar que, según la Fundación para la investigación social avanzada, el derecho a la igualdad puede ser analizado desde: i) perspectiva jurídica; ii) la perspectiva social; iii) la perspectiva económica; iv) la perspectiva de género. Los derechos laborales de los trabajadores públicos y privados pueden ser analizados desde la esfera de las cuatro aristas planteadas.

i) Perspectiva jurídica

El derecho a la igualdad desde la perspectiva jurídica se refiere al principio fundamental de tratar a todas las personas por igual ante la ley y protegerlas contra cualquier forma de discriminación, este derecho está consagrado en numerosos instrumentos y tratados

internacionales, regionales y constitucionales; el derecho a la igualdad implica que todas las personas, sin importar su raza, etnia, género, religión, orientación sexual, discapacidad u otras características personales, tienen derecho a ser tratadas de manera justa y equitativa. Esto significa que no se deben hacer distinciones arbitrarias o discriminatorias en la aplicación de la ley ni en el goce y ejercicio de los derechos y libertades fundamentales.

Sin embargo, la perspectiva jurídica desde la esfera de la igualdad ignora por completo la existencia de brechas sociales y económicas, en especial atención a las relaciones existentes entre trabajadores y medios de producción, la misma que puede ignorar el resto de la estructura para consolidar en su totalidad el derecho de igualdad; como lo refiere Luigi Ferrajoli:

Esta nueva perspectiva no tiene en cuenta las diferencias sociales y económicas existentes, ni las diferencias entre los sexos. Desde el momento en el que el sistema patriarcal se estructura piramidalmente, ignorar la posición social en la que se nace es ignorar las dificultades a las que una persona ha de enfrentarse en función de esta posición. No obstante, lo importante de la inclusión del principio de igualdad a nivel formal fue su carácter prescriptivo. (Ferrajoli, 2006, págs. 78 - 79)

El ordenamiento jurídico ecuatoriano, a través de los derechos de tutela judicial efectiva y seguridad jurídica, desempeñan un papel fundamental en la protección y promoción del derecho a la igualdad, se pueden analizar casos de presunta discriminación, determinar si se ha violado el derecho a la igualdad y generar un proceso penal para sancionar a través del IUS PUNIENDI, las conductas que violenten objetiva y subjetivamente este derecho, así lo determina el Código Orgánico Integral Penal en la sección Quinta titulada Delitos contra el Derecho de Igualdad, derecho que vale recordar se encuentra desarrollado en el artículo 66 numeral 4 de la Constitución de la República; referente a la igualdad formal, material y no discriminación.

La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de

anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. (Código Orgánico Integral Penal, [COIP], 2014)

En conclusión, el derecho a la igualdad desde la perspectiva jurídica y aplicada a la esfera del derecho laboral es un principio fundamental que busca garantizar el trato justo, equitativo y no discriminatorio de todas las personas, en el desarrollo de sus actividades laborales; que pueden ser estudiados desde los principios fundamentales de: a) No discriminación: el principio de no discriminación prohíbe cualquier forma de trato desigual o discriminatorio hacia las personas; esto implica que todas las leyes, políticas y prácticas deben ser aplicadas de manera imparcial y sin discriminación.

En el mismo sentido, b) Igualdad de trato: El principio de igualdad de trato establece que todas las personas deben recibir el mismo trato y tener igualdad de oportunidades en el ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales. Esto implica que no se pueden establecer distinciones injustificadas ni privilegios injustos basados en características personales; y, c) Acciones afirmativas: En ciertos casos, para lograr una igualdad real y efectiva, pueden ser necesarias medidas especiales conocidas como acciones afirmativas. Estas medidas buscan corregir desigualdades históricas y estructurales y promover la igualdad de oportunidades para grupos o individuos que han sido objeto de discriminación sistemática.

ii) Perspectiva social

La perspectiva social del derecho a la igualdad desde la esfera laboral se centra en garantizar la igualdad de oportunidades, trato y condiciones de trabajo para todas las personas, sin importar su género, origen étnico, discapacidad, orientación sexual u otras características personales, pretendiendo abordar las desigualdades y discriminaciones existentes en el ámbito laboral y promover una mayor equidad en las relaciones laborales.

Desde esta perspectiva, el derecho a la igualdad en el ámbito laboral implica: a) Igualdad de remuneración: basado en el principio constitucional que determina que las personas que realizan un trabajo de igual valor deben recibir una remuneración justa y equitativa, sin discriminación por motivos de género, raza, etnia u otras características protegidas (art. 326 numeral 4). Esto implica

garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres; así como de trabajadores privados y empleados públicos, por trabajos de igual valor y abordar las brechas salariales existentes.

El análisis desde el principio de, b) no discriminación en el empleo: El derecho a la igualdad en el ámbito laboral implica que no se pueden tomar decisiones de empleo basadas en características personales protegidas, como el género, la raza, la edad o la discapacidad. Esto se aplica a todas las etapas del empleo, desde la contratación hasta la promoción y el despido; c) Igualdad de oportunidades: se pretende garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para acceder al empleo y avanzar en sus carreras profesionales, lo que implica abordar las barreras y desigualdades que puedan existir, como la discriminación en la contratación, la falta de acceso a la capacitación o el desarrollo profesional, y la brecha de género en puestos de liderazgo.

iii) Perspectiva económica

La perspectiva económica del derecho a la igualdad desde la esfera laboral se centra en los impactos económicos positivos que resultan de garantizar la igualdad de oportunidades, trato y condiciones de trabajo para todas las personas, reconoce que la igualdad en el ámbito laboral no solo es un imperativo ético y social, sino también un motor para el desarrollo económico sostenible y la prosperidad de la sociedad en su conjunto.

Mejora de la productividad, la igualdad de oportunidades y el trato justo en el trabajo pueden contribuir a mejorar la productividad laboral, al brindar a todas las personas la posibilidad de utilizar plenamente su potencial, sin importar su género, origen étnico u otras características, se promueve un entorno laboral más inclusivo y colaborativo, lo que puede resultar en un mayor rendimiento y eficiencia. Así lo ha referido la Organización Internacional del Trabajo:

Mejorar la competitividad de las economías, ensanchar la base del tejido emprendedor, favorecer la creación de más y mejores oportunidades de trabajo decente, contribuir a la democratización económica y a un mayor bienestar integral de las mujeres y de los hombres que ejercen su derecho a trabajar, al margen de la legalidad formal, para conseguir el progreso que ellos y sus familias aspiran. (Organización Internacional del Trabajo, 2013, pág. 22)

Otro de los factores desde la esfera económica es el estímulo a la Reducción de la desigualdad económica, al asegurar que todas las personas tengan acceso a empleos dignos, salarios justos y oportunidades de desarrollo profesional, se disminuyen las brechas de ingresos y se promueve una distribución más equitativa de la riqueza; finalmente, el estímulo al consumo y crecimiento económico, al proporcionar a todas las personas condiciones de trabajo justas y salarios adecuados, se estimula el consumo y el crecimiento económico.

iv) Perspectiva de género

La perspectiva de género del derecho a la igualdad desde la esfera laboral se enfoca en abordar las desigualdades y discriminaciones basadas en el género que persisten en el ámbito laboral. Reconoce que las mujeres, en particular, han enfrentado históricamente barreras y desventajas en el acceso al empleo, la igualdad de remuneración, el desarrollo profesional y la conciliación entre el trabajo y la vida persona; la transversalidad es fundamental en el desarrollo del derecho a la igualdad aplicado al marco laboral.

Razón por la cual busca garantizar que mujeres y hombres tengan igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en todas las etapas de la vida laboral, incluyendo la contratación, la promoción y la capacitación, lo que implica eliminar la discriminación en la selección y contratación de personal, así como en las oportunidades de desarrollo profesional, tanto en el sector público como privado, adicionalmente se busca prevenir y abordar el acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo, estableciendo políticas y mecanismos efectivos para prevenir, investigar y sancionar el acoso y la violencia basados en el género, creando un entorno laboral seguro y respetuoso.

Desde la esfera del derecho internacional de los derechos humanos, el derecho a la igualdad formal y material, se ha constituido en el desarrollo de varios tratados internacionales, que pertenecen a la esfera del sistema universal y regional de protección de derechos humanos, en criterio del profesor Gregario Peces-Barba refiere que el Derecho Internacional de los Derechos Humanos son considerados como:

Facultad que la norma atribuye de protección a la persona en lo referente a su vida, a su libertad, a la igualdad, a su participación política y social, o a cualquier otro aspecto

fundamental que afecte a su desarrollo integral como persona, en una comunidad de hombres libres, exigiendo el respeto de los demás hombres, de los sociales y del Estado, y con posibilidad de poner en marcha el aparato coactivo del Estado en caso de infracción. (Peces-Barba , 1979, pág. 92)

De lo expuesto por Peces-Barba, podemos denotar que los derechos humanos se impregnan y derivan en la condición de dignidad humana, reconociendo las atrocidades generadas por la Segunda guerra mundial, y que, enfocado en los derechos de los trabajadores, mantienen la función de proteger la esfera de dignidad desde el marco laboral; razón por la cual se han podido identificar los siguientes tratados internacionales de protección de los derechos humanos y fundamentales de los trabajadores.

Tabla Nro. 4: Tratados Internacionales - derecho a la igualdad desde la esfera laboral

TRATADOS INTERNACIONALES	DERECHO A LA IGUALDAD	VINCULANTE PARA EL ESTADO ECUATORIANO: SI/NO
Declaración Universal de los Derechos Humanos	Establece en sus artículos 2 y 7 el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación.	La declaración Universal de los Derechos Humanos tiene un carácter de Soft Law, es decir, su cumplimiento no es de carácter vinculante para el Estado ecuatoriano.
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	Este tratado de las Naciones Unidas garantiza una serie de derechos civiles y políticos fundamentales. El artículo 26 del pacto protege el derecho a la igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión u otra opinión, origen nacional o social, posición económica, nacimiento u otra condición.	A diferencia de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos tiene un carácter de soft law preventivo, es decir, el Estado ecuatoriano lo ha aceptado de manera preventiva en el ordenamiento jurídico interno para aplicarlo como un control preventivo de convencionalidad.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Este tratado también de las Naciones Unidas se centra en los derechos económicos, sociales y culturales. El artículo 2 del pacto establece que los Estados parte deben garantizar el ejercicio de estos derechos sin discriminación de ningún tipo.

De igual forma, desde la esfera del derecho internacional, se considera que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, tiene características de prevención para la violación de derechos humanos.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Conocida como CEDAW, esta convención de las Naciones Unidas es un tratado específico sobre los derechos de las mujeres. Busca eliminar la discriminación contra las mujeres en todas las esferas de la vida y garantizar la igualdad de género.

Forma parte del Sistema Interamericano de protección de Derechos Humanos, que se deriva del Pacto San José de Costa Rica, o Convención Americana sobre Derechos Humanos, lo que le atribuye un carácter de cumplimiento obligatorio.

Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial

Este tratado de las Naciones Unidas tiene como objetivo eliminar la discriminación racial en todas sus formas. Establece la igualdad de derechos y la prohibición de la discriminación racial.

Mantiene un carácter de soft law, que desde la esfera internacional no atribuye responsabilidad internacional por caso de incumplimiento de las obligaciones, razón por la cual su carácter es preventivo.

Fuente: Tratados Internacionales de protección de Derechos Humanos; **Autor:** Valeria Bósquez

2.2.2.3. Vulneración al derecho de igualdad

A pesar de las evidentes diferencias en sus actividades dentro de las instituciones públicas, el ejercicio y goce de los derechos obtenidos como trabajadores son de igual manera protegidos por medio de varios principios como: intangibilidad, irrenunciabilidad y progresividad en los términos dispuestos en la Constitución. Por tal, la finalidad de este análisis es demostrar que existe desigualdad y trato diferenciado entre los servidores públicos que están bajo el régimen de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), y los trabajadores privados que el Código de Trabajo rige, cada uno de tiene una norma o ley que regula sus relaciones laborales.

La vulneración al derecho de igualdad en la esfera del trabajo se refiere a situaciones en las que una persona o grupo de personas es discriminado o tratado de manera desigual en el ámbito laboral debido a características protegidas, como el género, la raza, la religión, la orientación sexual, la discapacidad, entre otras. Algunas formas comunes de vulneración al derecho de igualdad en el trabajo, impiden de esta manera el cumplimiento del ejercicio material de los derechos laborales contemplados en los artículos 33 y 326 de la Constitución de la República del Ecuador, generando una amplia brecha entre el ser y el deber ser del derecho enfocado a la protección de los trabajadores públicos y privados.

Por lo expuesto, es fundamental analizar la vulneración de los derechos fundamentales y convencionales desde el desarrollo jurisprudencial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (vulneración de derechos humanos y convencionales). La Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha generado un amplio desarrollo jurisprudencial en relación al derecho a la igualdad con un enfoque a la protección de los derechos de los trabajadores, desde la aplicación de estándares mínimos de protección empleados en la motivación de su jurisprudencia; es así que la Corte ha señalado que:

El Estado es entonces responsable por sí mismo tanto cuando funciona como empleador, como por la actuación de terceros que actúen con su tolerancia, aquiescencia o negligencia, o respaldados por alguna directriz o política estatal que favorezca la creación o mantenimiento de situaciones de discriminación. (Corte IDH. Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos, párr. 152.)

Las opiniones consultivas emitidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos tienen un efecto vinculante para todos los Estados que pertenecen a la Organización de Estados Americanos, en este sentido La Corte IDH hace referencia a la responsabilidad internacional de los Estados en la violación o vulneración de los derechos que pertenecen a la esfera de la igualdad en materia de protección de los derechos de empleados públicos y privados. Sobre el derecho a la igualdad la Corte Interamericana ha determinado la vulneración de los derechos de los trabajadores al referir que:

La Corte constata, en el presente caso, algunas características de particular victimización compartidas por los 85 trabajadores rescatados el 15 de marzo de 2000: se encontraban en una situación de pobreza; provenían de las regiones más pobres del país, con menor desarrollo humano y perspectivas de trabajo y empleo; eran analfabetas, y tenían poca o nula escolarización (supra párr. 41). Lo anterior los colocaba en una situación que los hacía más susceptibles. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso trabajadores de la hacienda Brasil verde vs. Brasil sentencia de 20 octubre de 2016, párr 339)

Finalmente, en relación a la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación ha sido desarrollado por el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos en el caso Corte IDH. Caso Gonzáles Lluy y otros Vs. Ecuador. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de septiembre de 2015. Serie C No. 298, donde se hace referencia a la vulneración del derecho a la igualdad de Teresa por su condición de salud, sufriendo de discriminación y falta de acceso material al derecho a la igualdad desde la esfera laboral:

Así mismo, en el aspecto laboral, la Corte nota que Teresa Lluy fue despedida de su empleo por el estigma que le representaba tener una hija con VIH; y posteriormente en otros trabajos que intentó realizar también fue despedida debido a la condición de Talía de persona con VIH. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso Gonzáles Lluy y otros Vs. Ecuador. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de septiembre de 2015, p. 289)

UNIDAD III

2.2.3. La normativa laboral ecuatoriana y el derecho a la igualdad

2.2.3.1. De las vacaciones, salarios, sueldos, utilidades, bonificaciones y remuneraciones adicionales

Las vacaciones, salarios, sueldos, utilidades, bonificaciones y remuneraciones adicionales, deben ser entendidas en su integralidad como derechos irrenunciables e inalienables de los trabajadores; en este sentido, la Constitución de la República garantiza el derecho a la igualdad contemplado en el artículo 11.2; sin embargo, y pese a la obligación del Estado en garantizar la materialidad de la norma formal, existe disonancia entre lo manifestado por la LOSEP y por el Código de Trabajo en relación a los derechos antes mencionados, incluyendo el derecho de licencias profesionales que se consideran como exclusivas de los trabajadores del sector público. (Art. 27 LOSEP).

En relación a las vacaciones, existen diferencias tan marcadas en la duración de las vacaciones, al punto en que se crea una desigualdad injusta entre los servidores y los trabajadores privados: así podemos vislumbrar que la Ley Orgánica del Servicio Público contempla en artículo 29 que el periodo de vacaciones es de 30 días al año, mientras que el Código de Trabajo en el artículo 69 refiere que los trabajadores gozaran de un periodo de 15 días de vacaciones, este artículo también se dispone para las personas trabajadoras de las Empresas Públicas.

Además de la duración, otro aspecto relevante es la posibilidad de tomar vacaciones en períodos deseados, los funcionarios públicos, en algunos casos, tienen más flexibilidad para elegir las fechas de sus vacaciones, mientras que los trabajadores privados a menudo deben ajustarse a las necesidades y las políticas de las empresas para programar sus períodos de descanso, generando un amplificación en la brecha de desigualdad asignada directamente por la normativa jurídica vigente, que no ha logrado reducir la brecha entre el ser y el deber del principio de igualdad.

Las diferencias entre los salarios de los funcionarios públicos y los trabajadores privados en Ecuador son un tema de discusión y reflexión en el ámbito laboral y social. En este ensayo, exploraremos estas disparidades y analizaremos sus implicaciones en la equidad y el bienestar

económico de los trabajadores, existe una brecha significativa en los salarios entre los funcionarios públicos y los trabajadores del sector privado, los funcionarios públicos suelen recibir salarios más altos en comparación con los trabajadores privados en puestos y niveles de responsabilidad similares.

Una de las razones detrás de esta diferencia en los salarios puede ser la estabilidad laboral y los beneficios asociados a los empleos en el sector público, los funcionarios públicos, en muchos casos, tienen contratos permanentes o de largo plazo, lo que brinda una mayor seguridad y estabilidad en términos de empleo y salarios, además, los empleos en el sector público a menudo ofrecen beneficios adicionales, como planes de pensiones más generosos y cobertura de seguro de salud más amplia, por otro lado, los trabajadores del sector privado a menudo se enfrentan a empleos más precarios y menos estables, con contratos temporales y menor protección laboral.

Esta disparidad salarial plantea preocupaciones sobre la equidad y la justicia en el ámbito laboral. Los trabajadores privados pueden sentir que su trabajo y contribución no son igualmente valorados y recompensados en comparación con los funcionarios públicos, adicionalmente esta desigualdad salarial puede aumentar la brecha de desigualdad económica y social en la sociedad para abordar esta disparidad salarial, es esencial promover políticas laborales justas y equitativas, se deben tomar medidas para fortalecer la transparencia salarial y garantizar que las diferencias salariales se basen en criterios objetivos y justificados, lo que incluye establecer políticas de remuneración basadas en la formación, experiencia y responsabilidad laboral, en lugar de privilegios institucionales o cargos gubernamentales.

2.2.3.2. Discriminación de trabajadores privados versus servidores públicos

El derecho de igualdad en material laboral entre funcionarios públicos, obreros del sector público y trabajadores del sector privado, es importante reconocer que los trabajadores privados y los servidores públicos desempeñan un papel crucial en el funcionamiento de la sociedad, ambos contribuyen de manera significativa al desarrollo económico y social de un país; sin embargo, las diferencias en los beneficios sociales que reciben pueden ser evidentes y problemáticas.

Una de las principales áreas de disparidad es la seguridad social, mientras que los servidores públicos tienen regímenes de seguridad social más generosos, incluyendo pensiones

más favorables y mejores coberturas de salud, los trabajadores del sector privado pueden enfrentar sistemas de seguridad social menos sólidos y más limitados, esta situación puede generar desigualdades en términos de protección social y bienestar económico.

La estabilidad laboral también es una preocupación que se aleja del principio de igualdad entre servidores públicos y trabajadores privados, los servidores públicos suelen ubicarse según los escalafones propuestos por la ley (contrato por servicios ocasionales, nombramiento provisional y nombramientos definitivos), lo que les brinda una mayor seguridad y protección contra el despido injustificado, mientras tanto, los trabajadores privados a menudo enfrentan contratos temporales, empleo precario y la posibilidad de perder su empleo en cualquier momento; esta disparidad puede afectar su calidad de vida y generar inseguridad económica.

Otra área de preocupación es la compensación salarial, en algunos casos, los servidores públicos pueden recibir salarios más altos o beneficios adicionales en comparación con los trabajadores del sector privado en posiciones similares, esta situación puede generar descontento y frustración entre los trabajadores privados, quienes pueden sentir que su trabajo y contribución no son reconocidos y valorados de la misma manera; sin embargo es fundamental mencionar que el derecho de utilidades únicamente se les otorga a los trabajadores que estén bajo el régimen del Código de Trabajo.

La discriminación en los beneficios sociales entre trabajadores privados y servidores públicos puede tener consecuencias negativas en la sociedad en su conjunto, esta disparidad puede exacerbar las desigualdades sociales y económicas, creando divisiones y tensiones entre los diferentes sectores laborales, para abordar esta discriminación, es necesario promover políticas laborales justas y equitativas; es esencial garantizar que todos los trabajadores, independientemente de si son del sector público o privado, tengan acceso a beneficios sociales adecuados, incluyendo seguridad social, estabilidad laboral y compensación justa. Esto requerirá la revisión y reforma de las leyes laborales, así como un mayor compromiso de los empleadores y el gobierno para promover la igualdad y la equidad en el ámbito laboral.

La discriminación de los trabajadores privados en comparación con los servidores públicos en relación con los beneficios sociales que perciben es una realidad que genera desigualdades y

descontento. Esta disparidad en los beneficios puede tener un impacto negativo en la calidad de vida, la seguridad económica y el bienestar de los trabajadores privados. Para lograr una sociedad más justa y equitativa, es fundamental abordar estas desigualdades y promover la igualdad de beneficios sociales para todos los trabajadores, independientemente del sector en el que se desempeñen. Esta discriminación entre empleados públicos y privados se encuentra positivizada en la normativa laboral vigente, como lo refiere Mabel Pozo:

Así, por ejemplo, mientras el Código del Trabajo le asigna 15 días hábiles de vacaciones al empleado perteneciente a las instituciones privadas, los trabajadores del sector público en cambio reciben hasta 30 días de vacaciones. Otro aspecto que es digno de resaltar, es que el servidor público suele tomar diferentes licencias para ausentarse del lugar de trabajo, lo cual inclusive no ocurre en el caso de los trabajadores privados, a pesar de ello, no todos los empleados del sector público hacen uso de estas vacaciones o licencias que establece la Ley Orgánica de Servicio Pública. (Pozo, 2017, pág. 30)

CAPÍTULO III . METODOLOGÍA.

El método utilizado dentro de la investigación es el lógico de tipo hipotético - deductivo, este consiste en una hipótesis creada por medio de determinadas inferencias ejecutadas por el investigador, y estas son obtenidas mediante conocimientos e información general, lo que permite que finalmente podamos determinar la aceptación o refutación de la hipótesis planteada.

A continuación, se describe los elementos utilizados para la fundamentación de la presente investigación:

3.1. Métodos

El problema jurídico será estudiado a través de la aplicación de los siguientes métodos:

- **Método jurídico-doctrinal:** permitió analizar las posiciones legales sobre el tema objeto de investigación para arribar a conclusiones científicamente válidas.
- **Método de análisis documental:** Permitió analizar de forma teórica considerando las conceptualizaciones de textos, normativas y páginas de internet para fundamentar las diferencias existentes en el goce de los beneficios sociales entre los servidores públicos y privados y el principio constitucional de igualdad.
- **Método jurídico:** Sobre el tema a investigarse y su estudio en función del contexto político, económico y social y en el que se expidieron.
- **Método jurídico-analítico:** Facilitó la correcta comprensión del alcance y sentido de las normas jurídicas sobre el tema a investigarse y su estudio en función del contexto político, económico y social y en el que se expidieron.
- **Método Inductivo:** permitió ejecutar el proyecto investigativo a partir de la práctica del pensamiento o razonamiento inductivo, caracterizado por ser ampliativo, esto, a partir de una evidencia singular, que sugiere la posibilidad de una conclusión universal.
- **Método descriptivo:** este método permitió describir y evaluar las diferentes características que aparecieron en uno o más puntos del tiempo, para luego analizar los datos obtenidos y de esta manera revelar cuales variables tiene relación entre sí.

3.2. Enfoque de la Investigación

El enfoque que se aplicó en la presente investigación asume un enfoque cualitativo y cuantitativo de manera simultánea, debido a que al momento de utilizar estas dos técnicas

investigativas (encuesta y entrevista) se convierte en un enfoque mixto de investigación, por cuanto es aplicable y valida información a partir de datos reales y profundos, y asume una realidad dinámica y cambiante; apta justamente para esta investigación en el campo del derecho.

El enfoque cualitativo es utilizado para realizar informaciones o descripciones de situaciones, acontecimientos, personas, acciones recíprocas, comportamientos observados en personas, estudios de casos, entre otras, basándose en registros que se realizan mediante narraciones, observación, encuestas, o entrevistas no estructuradas. (Monje, 2011, pág. 22) Mientras que el enfoque cuantitativo no es más que una recolección de datos e información mediante procesos de medición como métodos estadísticos de análisis y con los que se establecen patrones de comportamiento o se prueba la hipótesis por medio de dichos resultados estadísticos.

3.3. Tipo de Investigación

De acuerdo a los objetivos alcanzados se utilizaron los siguientes tipos de investigación:

- **Básica:** la investigación tiene como finalidad la recopilación de información, teniendo como propósito proporcionar mayor conocimiento respecto a la investigación planteada.
- **Investigación Documental – bibliográfica:** la recolección de información se la realizará a partir de la información contenida en cuerpos legales, instrumentos internacionales, libros, informes, revistas científicas, revistas jurídicas y demás documentos con contenido válido, fidedigno y relevante para la elaboración del presente proyecto investigativo.
- **Investigación Descriptiva:** a partir de una investigación jurídica - doctrinaria permitirá describir el problema de la Normativa laboral ecuatoriana y el derecho a la igualdad entre trabajadores públicos y privados, donde se establecerán sus principales características.
- **Investigación Jurídica Descriptiva:** se encarga de describir las cualidades y características del problema, fenómeno o hecho jurídico investigado, a partir los resultados de la investigación documental-bibliográfica.
- **Investigación de Campo:** permite recopilar datos de fuentes primarias para establecer las diferencias que existen tanto en el sector público como en el privado y determinar jurídicamente cuales son los conceptos generales, derechos, leyes y normas que rigen en cada uno de estos dos sectores.

3.4. Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación por su naturaleza y características es no experimental, debido a que no se manipuló intencionalmente ninguna de las variables, al contrario, se analizó el problema planteado dentro de su contexto natural, a través de una investigación descriptiva y documental - bibliográfica. De acuerdo con (Galeano, 2020) este tipo de investigación examina y estudia la producción de la comunidad académica sobre un tema en particular. Podemos hablar de que es una investigación descriptiva, ya que consiste en describir una situación real mediante opiniones dadas por parte de una muestra de personas capaces de proporcionar información valiéndose de preguntas. (Zambrano & Enriquez, 2019)

3.5. Población y Muestra

3.5.1. Población

La población es el conjunto total de elementos que poseen características comunes y que se incluirán en el estudio. La población en esta investigación está conformada por servidores públicos y trabajadores privados de la ciudad de Riobamba. Según (Ventura-Leon, 2017) la población es el conjunto de elementos que contienen determinadas propiedades que son utilizadas para la investigación.

Por ello, entre la población y la muestra existe una propiedad inductiva (de lo particular a lo general), en donde se espera que la parte observada (muestra) represente la realidad de la Unidad. Existen dos niveles de población; la población diana, que generalmente es muy grande (mayor a 100), en la cual el investigador no logra tener acceso a ella. Y el segundo nivel, es la población accesible o finita, en donde el número de elementos es menor y está delimitado por criterios de inclusión y exclusión. (Ventura-Leon, 2017)

3.5.2. Muestra

Es la parte de la población a incluir en el estudio que la caracteriza o representa. La muestra es utilizada por varias razones, pero principalmente cuando no se puede ocupar la totalidad de la población, de tal manera (Arias, 2012) añade que “la muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p. 82)

3.5.2.1. Muestreo aleatorio estratificado

Como su nombre lo indica el muestreo aleatorio estratificado supone la división de la población en elementos, grupos o porciones que tengan propiedades homogéneas, y que son de interés para el estudio por parte del investigador. Generalmente las variables de estratificación son demográficas asociadas a edad, país, género, etc. No obstante, el investigador decide como dividir la población según el objetivo que persigue con esa división y si le aporta elementos importantes en su investigación.

Tabla Nro. 5: Población y muestra

POBLACIÓN	MUESTRA
Trabajadores Privados	60
Servidores públicos	60
Total	120

Fuente: Propia; **Autor:** Valeria Bósquez

3.6. Técnicas e Instrumentos de Investigación

3.6.1. Técnica

La técnica utilizada en el presente trabajo para la recolección de datos fue una encuesta dirigida a los servidores públicos y trabajadores privados de la ciudad de Riobamba, la cual es flexible, dinámica y confiable, y por otra parte una entrevista realizada a las autoridades: Inspector de Trabajo y Jueces de lo Civil.

3.6.2. Instrumento de investigación

El instrumento que se utilizó para poder obtener la información necesaria de la encuesta fue un cuestionario estructurado de preguntas, mismo que se aplicó por una única vez de manera aleatoria a los servidores públicos y trabajadores privados de la ciudad de Riobamba. Por último, para poder aplicar la entrevista al Inspector de Trabajo y a los Jueces de lo Civil se utilizó la guía de entrevista de seis preguntas ya estructuradas.

3.7. Método de análisis y tratamiento de la información

Para el tratamiento de la información obtenida de la encuesta, se aplicaron las siguientes técnicas:

3.7.1. Tabulación de datos

Para la tabulación de datos se utilizó la técnica matemática de la cuantificación

3.7.2. Procesamiento de información

Para el procesamiento de la información, se transformaron los datos cuantitativos en tablas y gráficos estadísticos, se utilizó el paquete de software Microsoft Excel.

3.7.3. Análisis e interpretación de resultados

Para la discusión de los resultados obtenidos, se realizó una investigación de campo, la cual consistió en la recopilación de información a través de instrumentos de investigación que estuvieron dirigidos tanto a los trabajadores del sector público como del sector privado, en la cual se aplicó la técnica lógica de interpretación y análisis, con lo que se determinó la opinión jurídica del problema planteado.

3.7.4. Análisis e interpretación de resultados

Para la discusión de los resultados obtenidos, se empleó el análisis y la síntesis que ayudaron a verificar los resultados del estado del arte.

3.8. Hipótesis

El derecho a la igualdad se encuentra vulnerado en cuanto a los beneficios sociales que perciben los trabajadores del sector privado y los servidores públicos, violando lo que establece de manera taxativa la Constitución de la República del Ecuador, con efectos negativos para los trabajadores de estos dos sectores, se hace un apego a la legislación laboral en donde sus artículos armonizan las relaciones laborales enfocándose en la protección de los derechos, se sobrepone el derecho a la igualdad en cuanto a que la efectividad del derecho laboral implica que esta garantice una vida digna, así como otorgue seguridad individual y colectiva en cualquier tiempo y circunstancia.

CAPÍTULO IV . RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

A continuación, se realizó el análisis de los resultados obtenidos por medio del cuestionario aplicado a un grupo de servidores públicos y trabajadores privados de la ciudad de Riobamba.

Pregunta 1. Dentro del ejercicio de sus funciones y según corresponda. ¿Tiene conocimiento del contenido en el marco de derechos que contiene con el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público?

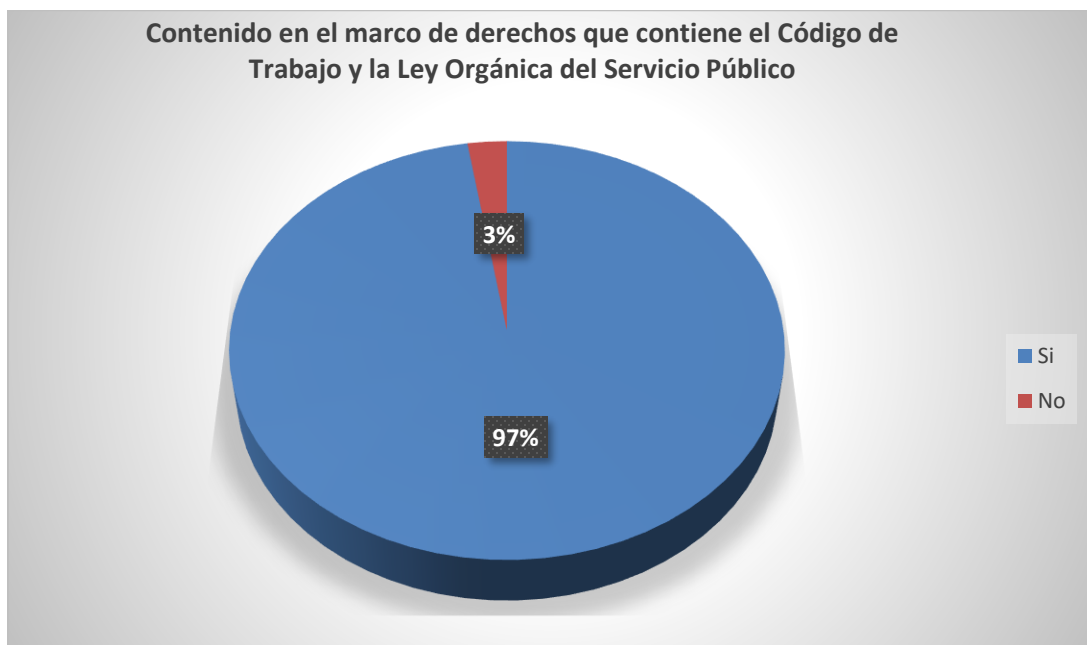
Tabla Nro. 6: Pregunta 1

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	117	97%
NO	3	3%
TOTAL	120	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Valeria Alejandra Bósquez Zamora

Figura Nro. 4: Pregunta 1



Análisis e interpretación

El 97% de encuestados responden favorablemente a la pregunta planteada, destacando que en el ejercicio de sus funciones conocen el contenido jurídico tanto del Código de Trabajo como de la Ley Orgánica del Servicio Público, mientras que el 3% indica que no conoce tal contenido.

Pregunta 2. ¿Sabe usted cuál es la jornada laboral máxima permitida por la ley en Ecuador para trabajadores de los sectores públicos y privados?

Tabla Nro. 7: Pregunta 2

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	120	100%
NO	0	0%
TOTAL	120	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Valeria Alejandra Bósquez Zamora

Figura Nro. 5: Pregunta 2



Análisis e interpretación

En este caso el 100% de los encuestados conocen cual es la jornada laboral máxima, tanto si están bajo el régimen del Código de Trabajo o bajo la Ley Orgánica del Servicio Público.

Pregunta 3. ¿Considera que el Principio Constitucional a la Igualdad se respeta dentro de la legislación del Código de Trabajo y de la LOSEP, en cuanto a beneficios sociales?

Tabla Nro. 8: Pregunta 3

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	46	38%
NO	74	62%
TOTAL	120	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Valeria Alejandra Bósquez Zamora

Figura Nro. 6: Pregunta 3



Análisis e interpretación

Con relación al Principio Constitucional a la Igualdad, el 62% indica que este principio no es respetado, tanto en la legislación del Código de Trabajo como en la Ley Orgánica de Servicio Público en cuanto a los beneficios sociales, mientras que el 38% menciona que este principio si es respetado dentro de estas dos legislaciones.

Pregunta 4. ¿Considera usted que existe discriminación entre los derechos laborales de un trabajador privado con relación de los derechos de los servidores públicos?

Tabla Nro. 9: Pregunta 4

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	99	82%
NO	21	18%
TOTAL	120	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Valeria Alejandra Bósquez Zamora

Figura Nro. 7: Pregunta 4



Análisis e interpretación

El 82% de los encuestados consideran que existe una discriminación entre los derechos y beneficios de un empleado público con los de los empleados privados; mientras que el 18% indican que no existe tal discriminación.

Pregunta 5. ¿Considera que los beneficios sociales (vacaciones, permisos, seguros) son diferentes tanto para los servidores públicos como para los trabajadores privados en Ecuador?

Tabla Nro. 10: Pregunta 5

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	107	89%
NO	13	11%
TOTAL	120	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Valeria Alejandra Bósquez Zamora

Figura Nro. 8: Pregunta 5



Análisis e interpretación

El 89% de los encuestados ha indicado que los derechos conformados por vacaciones, permisos, seguros y licencias si son diferentes tanto para los servidores públicos como para los trabajadores privados, mientras que el 11% ha considerado que estos beneficios sociales no tienen diferencias.

Pregunta 6. ¿La empresa donde trabaja le concede permisos para matricular a sus hijos?

Tabla Nro. 11: Pregunta 6

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	32	27%
NO	47	39%
ALGUNAS VECES	41	34%
TOTAL	120	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Valeria Alejandra Bósquez Zamora

Figura Nro. 9: Pregunta 6



Análisis e interpretación

En cuanto a permisos para matrículas escolares, el 39% ha indicado que estos permisos no les son concedidos, mientras que el 34% manifiesta que estos permisos solo les son otorgados algunas veces, y finalmente el 27% ha contestado que no tienen permiso para matricular a sus hijos.

Pregunta 7. ¿En qué sector considera usted que es mejor trabajar?

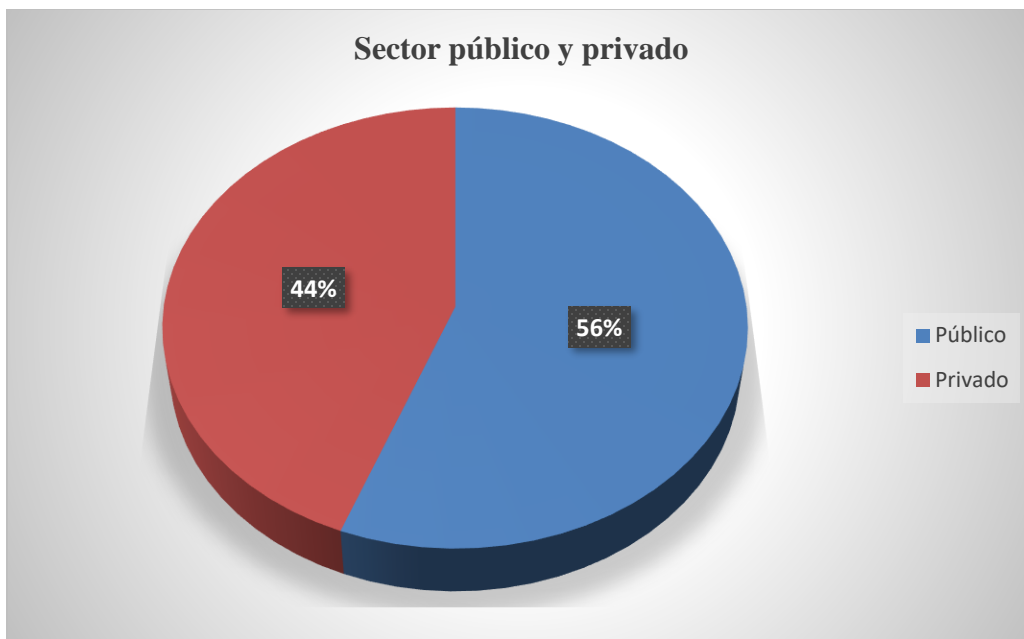
Tabla Nro. 12: Pregunta 7

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PUBLICO	67	56%
PRIVADO	53	44%
TOTAL	120	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Valeria Alejandra Bósquez Zamora

Figura Nro. 10: Pregunta 7



Análisis e interpretación

De acuerdo con esta pregunta realizada a servidores públicos y trabajadores privados, el 56% ha indicado que el mejor sector para laborar es el sector público, mientras que el 44% considera que es mejor el sector privado.

Pregunta 8. ¿En qué grado afectan las diferencias existentes en la legislación del Código de Trabajo y de la LOSEP al principio constitucional de igualdad que debe primar entre los servidores públicos y los trabajadores privados?

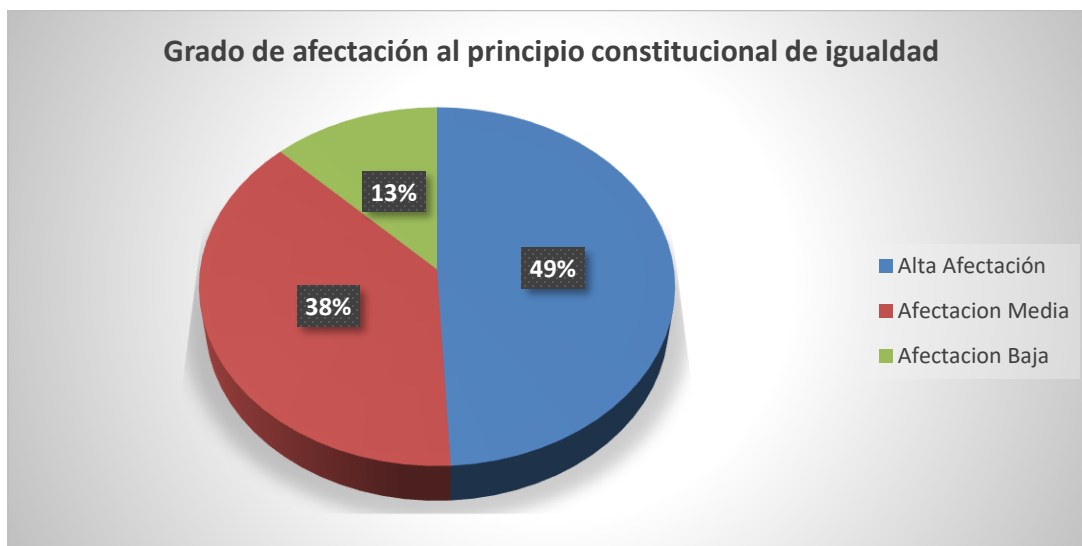
Tabla Nro. 13: Pregunta 8

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTA AFECTACIÓN	59	49%
AFECTACION MEDIA	46	38%
BAJA AFECTACIÓN	15	13%
TOTAL	120	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Valeria Alejandra Bósquez Zamora

Figura Nro. 11: Pregunta 8



Análisis e interpretación

De acuerdo con el grado de afectación al principio constitucional de igualdad que causan las diferencias existentes en las legislaciones del Código de Trabajo y la LOSEP, el 49% de los encuestados ha considerado que esta problemática tiene una alta afectación, mientras que el 38% considera que la afectación es media, y finalmente indicando que la afectación es baja por parte del 13% de encuestados.

4.2. Discusión de resultados

En relación a la pregunta número uno que hace referencia al conocimiento de la normativa jurídica que le corresponde tanto al servidor público como al trabajador privado en el ejercicio de sus funciones o actividades otorgadas por los empleadores, el mismo que marca un índice positivo de conocimiento (97%), lo cual puede reflejarse en un amplio conocimiento por parte de los servidores públicos y trabajadores privados para la conservación de sus derechos, entre los que se destacan: protección contra el abuso; resolución de conflictos, fomento de un ambiente sano de trabajo entre los derechos establecidos en la Constitución de la República en su artículo 326.

Tal como es el caso de la pregunta dos, el 100% de los encuestados han contestado de manera afirmativa sobre el cuestionamiento referido sobre el máximo de horas laborales de la jornada de trabajadores y servidores públicos, en este sentido el texto constitucional es claro al señalar que la jornada máxima de trabajo no puede superar las 40 horas semanales de acuerdo con el Código de Trabajo del Ecuador, la jornada máxima ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias, sin exceder las cuarenta horas a la semana. Sin embargo, la normativa permite la flexibilidad de la distribución de estas horas, permitiendo a los empleadores estructurar las jornadas de trabajo en base a las necesidades de la organización, siempre que no se sobrepase el límite semanal. Además, cualquier trabajo realizado fuera de estas horas se considera un trabajo extraordinario y debe ser remunerado con una tarifa adicional.

En cuanto a lo expresado en la tercera pregunta a criterio de los encuestados, el (62%) consideran que no se cumple con el Principio Constitucional a la Igualdad que se encuentra estipulado en la Constitución de la República del Ecuador específicamente en su artículo 11, numeral 2, que menciona que todos los seres humanos debemos gozar de equidad, lo expresado en el artículo 33 de la misma normativa que dispone al trabajo como un derecho y deber social, y finalmente en el artículo 393 que establece que el Estado será quien garantice las políticas y acciones integradas que eviten la discriminación y promuevan la equidad laboral.

En referencia de la cuarta pregunta, un 82% de los encuestados contesta de manera afirmativa, lo que denota que en su percepción existe una discriminación de derechos laborales entre empleados que pertenecen a la esfera del Código de Trabajo, y funcionarios Públicos regidos por la LOSEP, aunque existen diferencias en las leyes laborales que rigen los sectores públicos y privados, es importante que todos los trabajadores tengan sus derechos fundamentales protegidos,

independientemente del sector en el que trabajen, lo que debe incluir el derecho a un salario justo, condiciones de trabajo seguras y saludables, protección contra la discriminación y el acoso, y el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva, en igualdad de condiciones.

De lo expuesto en la quinta pregunta por parte de los servidores públicos y trabajadores privados encuestados se puede dilucidar que un 89% de los mismos consideran que no existe una igualdad formal y material de los derechos contemplados en la esfera salarial, lo que incluye derecho a vacaciones, no es directamente proporcional entre el Código de Trabajo y la LOSEP; es así que, en términos de vacaciones, el Código de Trabajo para el sector privado estipula que los trabajadores tienen derecho a 15 días consecutivos de vacaciones al año. Por otro lado, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), que regula a los trabajadores del sector público, otorga a estos 30 días de vacaciones por cada año trabajado; en cuanto al seguro social, tanto en el sector público como en el privado, los empleadores deben afiliarse a sus empleados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), requerirá a todos los trabajadores acceso a la seguridad social, que incluye seguro de salud, pensiones y beneficios de desempleo.

En cuanto a lo expresado por parte de los encuestados dentro de la pregunta seis, el 39% ha manifestado que dentro de los sectores donde realizan sus actividades laborales no se les concede permisos para matricular a sus hijos, esto refleja un evidente grado de vulneración al principio de igualdad en el goce de derechos, puesto que se puede verificar que en la LOSEP se establecen permisos para matriculación de los hijos, licencias con cargo a vacaciones (art. 27), mientras que en el Código de Trabajo no contempla tales licencias para matriculas, en el mismo caso el 34% ha indicado que estos permisos solo les son concedidos algunas veces lo que indica que tanto en el sector privado como en el sector público no se cumple este principio a la igualdad.

Respecto a la pregunta siete que trata sobre la preferencia que tienen los encuestados para laborar, el 56% ha manifestado que prefiere laborar en las instituciones públicas, esto se debe a que la LOSEP establece mayor número de beneficios que los que establece el Código de Trabajo, por tal se determina de forma evidente la problemática en cuanto a las diferencias en el goce de los beneficios sociales y al principio constitucional de igualdad entre los trabajadores privados y los servidores públicos.

Finalmente, en cuanto a la pregunta ocho, el 49% ha manifestado que las diferencias que existen dentro de la legislación del Código de Trabajo y la LOSEP tienen alta afectación al Principio Constitucional de Igualdad que debe primar entre los servidores públicos y trabajadores privados, lo que evidencia que se vulnera este principio debido a que ambos gozan de diferentes derechos, como en las licencias por matriculación de hijos, vacaciones, permisos por matrimonio entre otros, los mismos que dan preferencia o prioridad solo a un sector, transgrediendo a este principio.

4.3. Resultados de la Entrevista

Resultados de la entrevista aplicada al Inspector de Trabajo.

ENTREVISTA N°1

Entrevistado: Abogado, Víctor Francisco Martínez Andrade, Inspector de Trabajo

- 1. ¿Considera que el derecho a la igualdad ha sido efectivo en cuanto a los beneficios sociales que han sido otorgados tanto a los servidores públicos y a los trabajadores privados?**

Tenemos una desigualdad y una contradicción con respecto a la normativa, tanto Código de Trabajo como la Ley de Orgánica de Servicio Público, ya que el código de trabajo no ampara a la LOSEP, y como tal lo establece la Constitución de la República ampara en sí, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles, por lo que se debería realizar una reforma tanto al Código de Trabajo como a la LOSEP para que ampare, justifique y se relaciones a todos los servidores privados y públicos.

- 2. ¿Cómo afecta el incumplimiento del principio de igualdad constitucional en los beneficios sociales, al derecho de los servidores públicos y trabajadores privados?**

Afecta de gran manera, debido a que al no haber igualdad genera insatisfacción en la sociedad, y por ende la masa laboral demandará mayor equidad en los beneficios sociales y esto puede ser motivo para generarse huelgas y conflictos en materia laboral.

- 3. Respecto a las vacaciones en el sector público, ¿usted cree que existe igualdad al momento de otorgar 30 días de vacaciones a los servidores públicos, mientras que a los servidores de carrera u obreros de las empresas públicas solo se les dispone 15 días?**

Como lo emana la Ley Orgánica de Servicio Público y tanto el Código de Trabajo son 30 días y 15 días, en este caso considero que debería ser igual remuneración, tanto como para los servidores públicos como los trabajadores privados, debería ser lo mismo, ser equitativo tal como manda la Constitución que es igualdad de trabajo.

- 4. ¿Considera que existe diferencias notorias entre las normativas en cuanto a los beneficios sociales, entre las legislaciones laborales y del servicio público en el Ecuador?**

Existen diferencias ya que en la LOSEP específicamente en el artículo 72 y los siguientes, indican un mayor periodo de vacaciones, 30 días para los servidores públicos, en cambio en el artículo 69 del Código de Trabajo solo les dispone 15 días, incluso hay licencias que solamente favorecen al servidor público y no a los trabajadores privados, un claro ejemplos es en cuanto a los permisos por matrimonio y por matriculas de sus hijos, lo cual solo lo dispone LOSEP mas no Código de Trabajo.

5. ¿Cuál sería la recomendación para que mejore el cumplimiento del principio de igualdad constitucional en las legislaciones laborales y de servicio público y cómo beneficiaría a los servidores públicos y a los empleados del sector privado?

Que los Asambleístas consideren el principio constitucional de igualdad que consta en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución y todos aquellos demás principios que la misma Constitución de la República del Ecuador dispone, esto en la elaboración o reforma de cualquier ley o documento legal, de igual manera se ponga en consideración el Art. 33 y 326 numeral 4, para la realización de la reforma, preferiblemente del Código del Trabajo y se ajuste al mandato de la LOSEP, en lo relacionado a los beneficios sociales.

6. ¿Considera que es necesario realizar una puntualización en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, precisando cuáles normas que rigen la administración pública son aplicables específicamente a las empresas públicas en asuntos laborales?

En asuntos laborales considero que debe existir una regulación para que existan las obligaciones tanto de empleador como del trabajador, ya que no existen tantas obligaciones como empresa pública y debe desarrollarse para los trabajadores, sin embargo, se dan unas pautas y directrices que deben aplicarse.

Análisis

De acuerdo con la entrevista realizada al Inspector de Trabajo, puedo acotar que es muy evidente la vulneración al Principio Constitucional de Igualdad, y que existe gran desigualdad entre los beneficios sociales que la legislación del servicio público y el Código de Trabajo establecen, además estas normativas disponen diferentes beneficios sociales, claro que en algunos casos se beneficiaría un sector y en otros el otro sector, pero allí es donde no hay conformidad en cuanto al derecho de igualdad, generando así molestias en la sociedad que demandará mayor equidad.

Resultado de la Entrevista Aplicada a Jueces de lo Civil

ENTREVISTA N°2

Entrevistado: Doctor Fabian Toscano, Juez de lo Civil.

- 1. ¿Considera que el derecho a la igualdad ha sido efectivo en cuanto a los beneficios sociales que han sido otorgados tanto a los servidores públicos y a los trabajadores privados?**

De la revisión de las normas, evidentemente que no son iguales, los beneficios que tienen los trabajadores del sector público y los trabajadores del sector privado y eso obedece básicamente a las conquistas laborales que llaman a través de los contratos colectivos.

- 2. ¿Cómo afecta el incumplimiento del principio de igualdad constitucional en los beneficios sociales, al derecho de los servidores públicos y trabajadores privados?**

Siendo que la constitución garantiza el derecho a la igualdad a todos los ciudadanos del Ecuador evidentemente se muestra que existe una diferencia muy marcada entre los beneficios que tienen los trabajadores del sector público con los trabajadores del sector privado y eso genera una situación de desventaja frente a la realidad que viven los trabajadores del sector privado.

- 3. Respecto a las vacaciones en el sector público, ¿usted cree que existe igualdad al momento de otorgar 30 días de vacaciones a los servidores públicos, mientras que a los servidores de carrera u obreros de las empresas públicas solo se les dispone 15 días?**

Evidentemente no existe una equiparación entre los beneficios de vacaciones entre los del sector privado y sector público, como dice la pregunta son diferentes días que tienen cada parte, especialmente el sector público que tienen 30 días como dice la pregunta.

- 4. ¿Considera que existe diferencias notorias entre las normativas en cuanto a los beneficios sociales, entre las legislaciones laborales y del servicio público en el Ecuador?**

Si, si existen básicamente esas diferencias, el código del trabajo ha marcado una diferencia frente a lo que tiene lo que es la legislación que regula a los servidores públicos y también los contratos colectivos que benefician a los obreros del sector público.

5. ¿Cuál sería la recomendación para que mejore el cumplimiento del principio de igualdad constitucional en las legislaciones laborales y de servicio público y cómo beneficiaría a los servidores públicos y a los empleados del sector privado?

En el momento en el que reformen las leyes y establezcan la igualdad de los derechos tanto de los trabajadores del sector público como del sector privado, se va a lograr una eficiente aplicación del derecho a la igualdad que garantiza la constitución y eso obedece a reformas legales que deben hacer desde la asamblea.

6. ¿Considera que es necesario realizar una puntualización en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, precisando cuáles normas que rigen la administración pública son aplicables específicamente a las empresas públicas en asuntos laborales?

Si, siempre es mejor que tengan claridad las personas que entran a laborar en este régimen que ha establecido la constitución de las empresas públicas (EP), para que sepan cuáles son sus derechos y cuáles son sus obligaciones.

Análisis

En cuanto a la entrevista realizada al doctor Toscano, de igual manera manifiesta que no hay igualdad en las normas, ni en los beneficios sociales que perciben tanto los servidores públicos como los trabajadores privados lo cual genera una desventaja muy notable, y que se considere en caso de reforma el derecho a la igualdad en ambos sectores para que exista claridad en sus normas, tal es el caso de los servidores de carrera u obreros que tienen que tener claro cuáles son sus derechos y obligaciones.

ENTREVISTA N°3

Entrevistado: Doctor German Mancheno, Juez de lo Civil

1. ¿Considera que el derecho a la igualdad ha sido efectivo en cuanto a los beneficios sociales que han sido otorgados tanto a los servidores públicos y a los trabajadores privados?

Hay una línea muy sutil sobre el derecho a la igualdad, existen 3 igualdades: la formal, material y la no discriminatoria, hay que diferenciar la normativa laboral, Código de Trabajo y la LOSEP.

2. ¿Cómo afecta el incumplimiento del principio de igualdad constitucional en los beneficios sociales, al derecho de los servidores públicos y trabajadores privados?

Para mí no afecta, hay que diferenciar al trabajador del empleado, esto en cuanto a Derecho Social.

3. Respecto a las vacaciones en el sector público, ¿usted cree que existe igualdad al momento de otorgar 30 días de vacaciones a los servidores públicos, mientras que a los servidores de carrera u obreros de las empresas públicas solo se les dispone 15 días?

Son 15 días y un año después se aumenta un día hasta llegar a los 30, doctrinariamente existe diferencia de empleado y trabajador.

4. ¿Considera que existe diferencias notorias entre las normativas en cuanto a los beneficios sociales, entre las legislaciones laborales y del servicio público en el Ecuador?

Mantengo mi opinión, que cuando una persona proporciona un trabajo bajo ciertas condiciones, son normativas distintas.

5. ¿Cuál sería la recomendación para que mejore el cumplimiento del principio de igualdad constitucional en las legislaciones laborales y de servicio público y cómo beneficiaría a los servidores públicos y a los empleados del sector privado?

Diferenciar tanto en la academia y en la sociedad qué es un trabajador y un empleado, y diferenciar las normas.

6. ¿Considera que es necesario realizar una puntualización en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, precisando cuáles normas que rigen la administración pública son aplicables específicamente a las empresas públicas en asuntos laborales?

Como se encuentra en la Ley Orgánica de Empresas Públicas es entendible cuál es su espíritu y qué competencias tiene, la solución no está en reformar.

Análisis

Esta opinión me parece muy interesante y con fundamentos, ya que, los beneficios sociales que gozan tanto los trabajadores como lo empleados no están transgrediendo de alguna manera al Principio Constitucional de Igualdad, puesto que cada norma ha sido creada de acuerdo a las necesidades que estos demuestran y respetando así su eficiencia y servicio, de esta manera es

importante tener claros los conceptos de trabajador y servidor, y diferenciar las normas que los rigen, por otra parte ambos sectores se benefician en algunos derechos y en otros no, como claro ejemplo tenemos que los servidores públicos gozan de 30 días de vacaciones, mientras que los trabajadores perciben 15 días anuales, mismos que perciben las jubilaciones patronales, lo que en las leyes que rigen al servicio público no establece, en este caso estamos hablando de una compensación.

ENTREVISTA N°4

Entrevistado: Doctor Jenny Vallejo, Jueza de lo Civil

- 1. ¿Considera que el derecho a la igualdad ha sido efectivo en cuanto a los beneficios sociales que han sido otorgados tanto a los servidores públicos y a los trabajadores privados?**

No es efectivo, por cuanto existe un abismo, tanto de las personas que trabajan bajo dependencia en sectores públicos y las otras que trabajan bajo dependencias de sectores privados, porque siempre en el sector público tienen más estabilidad tanto en lo laboral, un contrato de trabajo más seguro, el tema de vacaciones son de 30 días, mientras que en el sector privado solo tienen 15 días de vacaciones, y me parece que es injusto, ya que existe una brecha bien distante tanto en el tema de sueldos, en cambio en el sector público se gana según las escalas sea uno, dos, tres o cuatro, por lo cual en el sector privado es super reducido el sueldo, lo cual considero que existe una brecha y es una injusticia.

- 2. ¿Cómo afecta el incumplimiento del principio de igualdad constitucional en los beneficios sociales, al derecho de los servidores públicos y trabajadores privados?**

Por ejemplo, nosotros como trabajamos bajo institución de dependencia de una cartera del Estado, en el tema del Consejo de la Judicatura, nosotros gozamos de beneficios tanto como: seguros, beneficios vacacionales, 30 días por cada año cumplido, entre otros; y en el tema del sector privado ellos mantienen sus seguros, pero en el tema de recreación y de compartir con sus familias, es muy reducido 15 días, por lo cual toda persona que trabaja durante un año seguido debería tener sus vacaciones de 30 días.

- 3. Respecto a las vacaciones en el sector público, ¿usted cree que existe igualdad al momento de otorgar 30 días de vacaciones a los servidores públicos, mientras que a**

los servidores de carrera u obreros de las empresas públicas solo se les dispone 15 días?

Me parece que debería existir una norma que regule tanto el sector privado como el sector público, porque sea en el puesto que estemos todos somos igual trabajadores de alguna manera y lo único que nos subdivide es lo que dice en el código de trabajo que dice “El trabajador es el que tiene su esfuerzo físico”; en cambio en el tema de la LOSEP “El trabajador es el que tiene un esfuerzo mental”. Lo cual no es lo mismo, pero al final todos trabajamos lo mismo que establece la ley, que son 8 horas suplementarias y en casos que se trabajen horas de más como dice la ley, deberán ser reconocidas como horas extras, pero en consideración si estoy de acuerdo que existe una desigualdad, así que yo sí considero que se debería reformar y unificar.

4. ¿Considera que existe diferencias notorias entre las normativas en cuanto a los beneficios sociales, entre las legislaciones laborales y del servicio público en el Ecuador?

Se debería considerar en el tema tanto público y privado que se deberían unificar los criterios, no debería haber un Código de Trabajo aparte, ni una Ley Orgánica de los Servidores Públicos, si no que cada quien estamos trabajando en un tema privado y público, si se debería unificar la norma.

5. ¿Cuál sería la recomendación para que mejore el cumplimiento del principio de igualdad constitucional en las legislaciones laborales y de servicio público y cómo beneficiaría a los servidores públicos y a los empleados del sector privado?

En el tema, yo creo que debería haber un proyecto de ley que apruebe el Congreso, en el cual se debería debatir que no existe una igualdad formal, tanto para los empleados del sector público y para los trabajadores del sector privado, entonces la ley y la Constitución garantiza que todas las personas debemos tener derecho en ser iguales en todo, raza, condición social, política. Entonces este es un tema laboral que si se debería equipar y se debería reformar, tanto en los beneficios que tienen que ser los mismo servicios y beneficios que están en el sector público

6. ¿Considera que es necesario realizar una puntualización en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, precisando cuáles normas que rigen la administración pública son aplicables específicamente a las empresas públicas en asuntos laborales?

Todas las instituciones y cada órgano tenemos un régimen, por ejemplo los servidores judiciales tenemos el Código Orgánico de la Función Judicial que rige a todo el trabajo que desempeñamos, en el otro tema también se encuentra la Ley Orgánica de Servidores Públicos la LOSEP, en este caso me acaba de decir la Ley de Empresa Públicas que son tres leyes y las personas del código de trabajo y cada una tiene su diferente organismo, por ejemplo en remuneraciones, aquí nosotros somos servidores públicos y nos pagan por servidor uno, dos, secretario, en el tema administrativo y en el tema judicial, es decir el Juez, a si se conforma el Juzgado, en cambio en la LOSEP hay escalas como servidor público uno, dos, tres y según los títulos van reconociendo a mayor responsabilidad, mayor sueldo, entonces si se debería también unificar en el Código de Trabajo, lo que en aquel código se está pagado es esfuerzo laboral, esfuerzo físico que realiza la persona, entonces muchos códigos y diferenciaciones si deberían unificar en una sola ley.

Análisis

Su opinión guarda bastante concordancia con la opinión de Dr. Toscano y el Inspector de Trabajo lo que indica que dentro de sus funciones han observado que el Principio Constitucional de Igualdad no se cumple eficazmente en cuanto a los beneficios sociales que el Código de Trabajo y la LOSEP les dispone tanto al sector privado como al público, de modo que por medio de este instrumento de recopilación de datos se estaría probando la hipótesis.

CAPÍTULO V . CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- El Orden Jurídico Constitucional Ecuatoriano se encuentra regido por la dogmática del garantismo Ferrajoliano, el mismo que se describe como un sistema donde los derechos están por encima de la parte orgánica, de hecho, los preceptos y fundamentos del derecho al trabajo se encuentran contemplados en el artículo 326 en el que se enlista una serie no taxativa de derechos de los trabajadores del sector público y privado, generalizando que cada persona que se encuentre dentro de cualquier ámbito laboral deberá gozar cada uno de sus derechos los cuales son irrenunciables e inembargables.
- La Ley Orgánica de Empresas Publicas, al ser una ley que regula las empresas del Estado, debería ir de la mano con la Ley Orgánica de Servicio Público, y sus empleados estar bajo este régimen, puesto a que al momento de establecerles el régimen del Código de Trabajo se sobreentiende que son trabajadores y por lo tanto estar vinculados el sector privado, entonces esto genera confusión al momento de determinar que normativa es aplicable, lo cual se ha convertido en una fuente de consulta sobre el tema, y que incluso puede motivar para que se lleguen a tomar medidas de reforma.
- Los resultados arrojados por los instrumentos de recolección de datos son bastante evidentes, al momento de hablar del Principio Constitucional de Igualdad, la mayoría ha coincidido en afirmar que existe desigualdad en cuanto a los beneficios sociales entre el sector público y el privado, así que puedo concluir mencionando que existe una brecha entre la formalidad del garantismo constitucional y el acceso material de los mismos, razón por la cual el ser y el deber ser se encuentran en divergencia en materia laboral.

5.2. Recomendaciones

- Es fundamental recomendar al Estado ecuatoriano que fortalezca la legislación laboral para garantizar que esté alineada con los estándares internacionales de derechos laborales y sea efectiva en la protección tanto de los servidores públicos como de los trabajadores privados, esto puede incluir la implementación de políticas de igualdad, la sensibilización y la capacitación de empleadores y trabajadores sobre los derechos laborales y la promoción de la diversidad en el entorno laboral.
- En cuanto a la Ley Orgánica de Empresas Públicas es importante contar con un reglamento que sea claro y conciso, por eso es recomendable que se elaboren propuestas para reformar esta ley o que se cree una sola ley orgánica laboral en donde disponga en iguales condiciones, puesto a que fue analizado y no es claro a qué régimen laboral pertenecen los servidores de carrera u obreros de las empresas públicas.
- Se recomienda al Estado que cumpla con sus obligaciones contempladas en la Constitución de la República de consolidarse como el garante del cumplimiento del derecho a la igualdad de los trabajadores, desde la esfera del derecho laboral, en el mismo sentido el Estado debe reducir la brecha de desigualdad entre el ser del derecho laboral y el deber ser, evitando de esta manera la vulneración de derechos, es necesario que los Asambleístas trabajen en proyectos de ley que garanticen el cumplimiento del principio constitucional de igualdad, en este caso a la equidad de los beneficios sociales entre el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Empresas Públicas, de esta manera que ambas guarden concordancia en lo que se encuentra expresado en el Artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador.

BIBLIOGRAFIA

- Américo, P. (2005). *Los principios del derecho del Trabajo*. Madrid. Recuperado el 16 de septiembre de 2023, de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3874/Principios_Derecho_Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Andrango, B. (2022). *El derecho a la igualdad y no discriminación en el goce de las vacaciones anuales dentro de los regímenes laborales del sector público ecuatoriano*. Ecuador: Universidad Tecnológica Indoamerica. Recuperado el 20 de octubre de 2023, de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/download/1158/1093/9629
- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación. (Vol. 6). Episteme*. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Asamblea General de la Onu. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. New York: ONU.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Quito: AN.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Código de Trabajo*. Quito: AN.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2014). *Código Orgánico Integral Penal*. Quito.
- Ávila, R. (2008). *La Constitución del 2008 en el contexto andino. Análisis desde la doctrina y el derecho comparado*. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Recuperado el 27 de agosto de 2023
- Brogna, P. (2015). *El derecho a la igualdad... ¿o el derecho a la diferencia?* El cotidiano.
- Cadena, M. (2022). El in dubio pro operario y su correcta aplicación para los administradores de justicia. *USFQ Law Review, Volumen IX*(Núm. 2,), 41-55. Recuperado el 16 de agosto de 2023, de <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/lawreview/article/view/2754/3161>
- Checa, L. (2015). *Derecho a las vacaciones de las y los trabajadores del sector privado y su incidencia en el principio constitucional de la equidad*. Quevedo, Los Rios: Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Facultad de Derecho. Recuperado el 03 de julio de 2023, de

<https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/5fbd9fe3-3460-403a-bb3f-5ff236a6d02b/content>

Código de Trabajo. (2005). *Art. 27*. Ecuador.

Código Orgánico Integral Penal [COIP]. (2014). *Art. 346*. Ecuador. Recuperado el 10 de septiembre de 2023

Código Orgánico Integral Penal, [COIP]. (2014). *Art. 176*.

Congreso Revolucionario Francés. (1789). *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano*. Francia.

Constitución de la República del Ecuador [CRE]. (2008). *Art. 33*. Ecuador. Recuperado el 06 de junio de 2023

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Art. 3 n.8*. Ecuador.

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

Corte Constitucional , Sentencia No. 2238-17-EP/21 (2021). Recuperado el 24 de Agosto de 2023, de

http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOicwNzZiYzY5MC1jOWJkLTQxYzgtYThlMC1lZWRjMGVhM2IxYjMucGRmJ30=

Corte Constitucional. (2022). *Sentencia No. 4-15-IA/22. Párr. 31.1*. Recuperado el 29 de mayo de 2023, de

http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOiczNzcyMzk0OS1mZWViLTQ0ZWYtYTcxZi03MTg3MzQ1OWVmMjEucGRmJ30=

Corte IDH. Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos, párr. 152..

Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Serie C No. 72. Párr. 156 (2001). Recuperado el 19 de agosto de 2023, de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_72_esp.pdf

- Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso Gonzáles Lluy y otros Vs. Ecuador. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de septiembre de 2015.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso trabajadores de la hacienda Brasil verde vs. Brasil sentencia de 20 octubre de 2016.
- Corte Nacional de Justicia Juicio Laboral N.- 543-2008 (2008). Recuperado el 10 de agosto de 2023, de <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/laboral/ej2012/R890-2012-J543-2008.pdf>
- Coves, A., Coromias, A., & Lusa, A. (2012). *La valoración de los puestos de trabajo y la discriminación retributiva*. Córdoba, Argentina: Instituto de Organización y Control de Sistemas Industriales. Recuperado el 06 de Junio de 2023, de <https://recerca.upc.edu/giopact/es/publicaciones/congresos-1/la-valoracion-de-puestos-de-trabajo-y-la-discriminacion-retributiva>
- Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. (1789). *Art. 1.*
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1949). *Art. 23 n. 2.*
- Duarte, J., & García-Horta, J. (2016). *Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres*. Barcelona. Recuperado el 25 de Agosto de 2023, de <http://www.scielo.org.co/pdf/recs/n18/n18a06.pdf>
- Edith, Z. (2006). *Ética y Derechos Humanos*. México: UIRE Editores. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/423171025/Etica-y-Derechos-Humanos-Pg-22-116>
- Ferrajoli, L. (2006). *Derechos y Garantías*. Madrid: Trotta. Recuperado el 25 de Agosto de 2023, de <https://isdfundacion.org/2023/01/23/la-evolucion-del-principio-de-igualdad/>
- Flores, A. (2018). *La evolución del derecho a la igualdad en las constituciones mexicanas*. México. Recuperado el 25 de septiembre de 2023, de <https://www.pag.org.mx/index.php/PAG/article/view/758/1080>
- Freire, C. (2019). *Ciudadanía y Democracia*. Buenos Aires: UB. Recuperado el 25 de agosto de 2023, de <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/introduccion/ciudemo.htm>

- Galeano, M. (2020). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Eafit: Universidad Eafit. Recuperado el 18 de junio de 2023, de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-abril-2023-2/>
- Gavilanes, F. C. (2016). *Régimen Jurídico Aplicable al Talento Humano de la Empresas Públicas*. Ecuador: UIDE. Recuperado el 21 de octubre de 2023, de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/1696/1/T-UIDE-1258.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (Vol. 6). Mc Graw Hill Education.
- Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos. (2023). Recuperado el 04 de junio de 2023, de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-abril-2023-2/>
- Jijón, B. (2017). *La disminución de las utilidades de los trabajadores en el sector de hidrocarburos*. Quito: Universidad San Francisco de Quito. Recuperado el 02 de septiembre de 2023, de <https://1library.co/document/qm8odg7z-disminucion-utilidades-trabajadores-sector-hidrocarburos.html>
- Ku, L. (2018). Acciones Afirmativas en el Ámbito Laboral: Una Respuesta a la Necesidad de Tutela de las Minorías en Democracia. *Derecho y Sociedad*, 184-195.
- Ley Orgánica de Empresas Públicas. (2009). *Art. 1: Ambito*. Ecuador.
- Ley Orgánica de Empresas Públicas. (2009). *Art. 17 Nombramiento, contratación y optimización del talento humano*. Ecuador.
- Ley Orgánica de Empresas Públicas, LOEP. (2009). Ecuador.
- Ley Orgánica de Servicio Público. (2010). *Art. 46. Acción contencioso administrativa*. Ecuador.
- Monje, C. (2011). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA*. Buenos Aires. Recuperado el junio de 13 de 2023, de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Perspectiva Laboral Avances en el cumplimiento laboral en Centroamérica y República Dominicana*. República Dominicana: OIT. Recuperado el 25 de Agosto de 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/genericdocument/wcms_220829.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Derecho al trabajo*. Buenos Aires. Buenos Aires: OIT. Recuperado el 05 de junio de 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_246945.pdf
- Peces-Barba , G. (1979). *DERECHOS FUNDAMENTALES*. Madrid: Latina Universitaria. Recuperado el 25 de agosto de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8483060.pdf>
- Pozo, M. (2017). *Las diferencias en el goce de los beneficios sociales entre los servidores públicos y privados*. Ambato: UNIANDES. Recuperado el 25 de Agosto de 2023, de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7613/1/PIUAMCO003-2018.pdf>
- Ruiz, R. (2012). *El principio de igualdad entre hombre y mujeres del ámbito público al ámbito jurídico*. Madrid: Trotta. Recuperado el 05 de junio de 2023, de <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/17585/1/RuizCarbonell.pdf>
- Torres, G. (2019). *Procedimientos en la elaboración de las remuneraciones y beneficios sociales por pagar aplicando la normativa legal vigente*. Machala: UTMACH. Recuperado el 25 de septiembre de 2023, de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/13700/1/ECUACE-2019-CA-DE01071.pdf>
- Velarde, L. (2015). *El exceso de control disciplinario y los servidores judiciales, la estabilidad laboral y su derecho al buen vivir*. Ambato: Universidad Regional Autónoma de los Andes. Recuperado el 25 de agosto de 2023, de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/634/1/TUAMDL009-2015.pdf>
- Ventura-Leon, J. (2017). *Población o muestra?: Una diferencia necesaria*. La Habana: Revista Cubana de Salud Pública , 43. Recuperado el 14 de Junio de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014
- Zambrano, X., & Enriquez, J. (2019). *Evaluación de Control Interno a la Gestión de Inventarios de IMPORELLANA S.A*. Santo Domingo.: Ciencias Sociales y Económicas, 3. Recuperado el 14 de junio de 2023, de <https://doi.org/10.18779/csye.v3i1.281>

LEGISLACIÓN:

Asamblea General de la Onu. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. New York: ONU.

Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Quito: AN.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Código de Trabajo*. Quito: AN.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2014). *Código Orgánico Integral Penal*. Quito.

Congreso Revolucionario Francés. (1789). *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano*. Francia.

JURISPRUDENCIA:

Corte Constitucional en la Sentencia No. 4-15-IA/22 (2022).

Corte Constitucional Sentencia No. 2238-17-EP/21 (2021).

Corte IDH. Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos, párr. 152..

Corte Interamericana de Derechos Humanos en el Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Serie C No. 72.

Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso Gonzáles Lluy y otros Vs. Ecuador. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de septiembre de 2015.

Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso trabajadores de la hacienda Brasil verde vs. Brasil sentencia de 20 octubre de 2016.

Corte Nacional de Justicia Juicio Laboral N.- 543-2008 (2008).

ANEXOS

Anexo 1



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO
ENCUESTA

Destinatario: Servidores públicos y trabajadores privados.

Objetivo: Recabar información que permita determinar si el principio constitucional a la igualdad es efectivo en cuanto a los derechos que gozan tanto los servidores públicos como los trabajadores privados.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación, la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

CUESTIONARIO

1. Dentro del ejercicio de sus funciones y según corresponda ¿Tiene conocimiento del contenido en el marco de derechos que contiene el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público?
Si () No ()
2. ¿Sabe usted cuál es la jornada laboral máxima permitida por la ley en Ecuador para trabajadores de los sectores públicos y privados?
Si () No ()
3. ¿Considera que el Principio Constitucional a la Igualdad se respeta dentro de la legislación del Código de Trabajo y de la LOSEP, en cuanto a beneficios sociales?
Si () No ()

4. ¿Considera usted que existe discriminación entre los derechos laborales de un trabajador privado con relación de los derechos de los servidores públicos?
Si () No ()
5. ¿Considera que los beneficios sociales (vacaciones, permisos, seguros) son diferentes tanto para los servidores públicos como para los trabajadores privados en Ecuador?
Si () No ()
6. ¿La empresa donde trabaja le concede permisos para matricular a sus hijos?
Si () No () Algunas veces ()
7. ¿En qué sector considera usted que es mejor trabajar?
Público () Privado ()
8. ¿En qué grado afectan las diferencias existentes en la legislación del Código de Trabajo y de la LOSEP al principio constitucional de igualdad que debe primar entre los servidores públicos y los trabajadores privados?
Alta afectación () Afectación media () Baja afectación ()

Anexo 2



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO
GUÍA DE ENTREVISTA

Destinatario: Inspector de Trabajo y Jueces de lo Civil

Objetivo: Realizar un estudio jurídico - doctrinario sobre LA NORMATIVA LABORAL ECUATORIANA Y EL DERECHO A LA IGUALDAD ENTRE TRABAJADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS, a fin de determinar si existe afectación al Principio Constitucional de Igualdad comprendido en la Constitución de la República del Ecuador.

Introducción: La presente encuesta tiene por objeto recabar información para la realización del proyecto de investigación, la misma que tendrá fines eminentemente académicos.

CUESTIONARIO

1. ¿Considera que el derecho a la igualdad ha sido efectivo en cuanto a los beneficios sociales que han sido otorgados tanto a los servidores públicos y a los trabajadores privados?
2. ¿Cómo afecta el incumplimiento del principio de igualdad constitucional en los beneficios sociales, al derecho de los servidores públicos y trabajadores privados?
3. Respecto a las vacaciones en el sector público, ¿usted cree que existe igualdad al momento de otorgar 30 días de vacaciones a los servidores públicos, mientras que a los servidores de carrera u obreros de las empresas públicas solo se les dispone 15 días?
4. ¿Considera que existe diferencias notorias entre las normativas en cuanto a los beneficios sociales, entre las legislaciones laborales y del servicio público en el Ecuador?
5. ¿Cuál sería la recomendación para que mejore el cumplimiento del principio de igualdad constitucional en las legislaciones laborales y de servicio público y cómo beneficiaría a los servidores públicos y a los empleados del sector privado?
6. ¿Considera que es necesario realizar una puntualización en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, precisando cuáles normas que rigen la administración pública son aplicables específicamente a las empresas públicas en asuntos laborales?

Anexo 3

Evidencia de la aplicación de la entrevista



Entrevista – Juez Fabian Toscano



Entrevista – Jueza Jenny Vallejo