



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE DERECHO

CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS

**TESIS DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR.**

TEMA:

**DERECHO A LAS VACACIONES DE LAS Y LOS TRABAJADORES DEL
SECTOR PRIVADO Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO
CONSTITUCIONAL DE LA EQUIDAD.**

AUTOR:

LEONOR MARIBEL CHECA BURGOS

DIRECTOR DE TESIS:

AB. ENRIQUE CHALEN ESCALANTE, MSC.

QUEVEDO-LOS RÍOS-ECUADOR

2015



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE DERECHO

CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL

Presentado a la Vicerrectora Académica, Encargada de la Facultad de Derecho, como requisito previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.

Aprobado:

Ab. Víctor Guevara Viteri

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE TESIS

Ab. Agustín Campozano Msc.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE TESIS

Ab. Eliceo Ramírez Ch. Msc.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE TESIS

QUEVEDO – ECUADOR

2015

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE DERECHO

CARRERA CIENCIAS JURÍDICAS

Quevedo 30 de Abril del 2015

INFORME DEL DIRECTOR DE TESIS

Certifico:

Que la Señora. Egresada LEONOR MARIBEL CHECA BURGOS, ha realizado la investigación titulada **“DERECHO A LAS VACACIONES DE LAS Y LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE LA EQUIDAD”** bajo mi dirección, habiendo cumplido a cabalidad con la disposición reglamentaria establecida para el efecto.

AB. ENRIQUE CHALEN ESCALANTE MSc.
DIRECTOR DE TESIS

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación jurídica lo dedico principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme haber llegado a este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres, que con su amor y enseñanza han sembrado las virtudes que se necesitan para vivir con anhelo y felicidad e inculcado siempre que el estudio es lo más importante y la mejor herencia que pueden dejar a sus hijos, a mi esposo por su apoyo constante ha sido amigo y compañero inseparable, a mis preciosos hijos que ningún sacrificio es suficiente, por ser el pilar fundamental y la motivación que me impulsaron a seguir cada día, a mis hermanos y hermanas que me han ofrecido la calidez de la familia y apoyo incondicional, a los compañeros de estudio y docentes de la Facultad de Derecho y a su personal administrativo, y un reconocimiento especial a los señores. Decano Dr. Colón Bustamante Msc., tutor guía. Ab Agustín Campuzano Msc, al Director de tesis. Ab. Enrique Chalen Escalante Msc., a los miembros del Tribunal, a los señores de la parte administrativa y a todas las personas que me ayudaron de una o de otra forma para lograr esta meta de ser Abogada de los Tribunales del Ecuador.

Leonor Maribel Checa Burgos

AGRADECIMIENTO

En primer lugar doy infinitamente gracias a Dios, por haberme proporcionado fuerza y valor para superar obstáculos y seguir adelante para alcanzar mi objetivo haciendo realidad este sueño anhelado.

Agradezco a la Universidad Técnica Estatal de Quevedo por ser una prestigiosa institución, la misma que me abrió las puertas para formarme como profesional.

A la Facultad de Derecho por las enseñanzas adquiridas en ella.

Al Ab. Enrique Chalen Escalante Msc, por su esfuerzo y dedicación quien con sus conocimientos, su experiencia y paciencia ha logrado en mí la realización de este proyecto.

A mis padres, este es un logro que quiero compartir con ellos, gracias por su amor y apoyo incondicional.

A mis hermanos y hermanas que con sus consejos me han ayudado a afrontar los retos que se me han presentado durante toda la vida.

A mi esposo que durante estos años de carrera ha sabido apoyarme para continuar, gracias por su amor.

A mis hijos que fueron el motor que me impulsaron a ser cada día mejor.

A todos mis compañeros y compañeras con quienes compartimos durante este tiempo de formación académica.

Leonor Maribel Checa Burgos

AUTORÍA

Todos los criterios, ideas, comentarios, conclusiones, recomendaciones expuestas en la presente tesis Jurídica titulada **“DERECHO A LAS VACACIONES DE LAS Y LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE LA EQUIDAD”** son de mi autoría, excepto aquellas referentemente conceptuales que se encuentran debidamente citadas.

Leonor Maribel Checa Burgos

AUTORIZACIÓN DE LA AUTORÍA INTELECTUAL

Yo **Leonor Maribel Checa Burgos**, en calidad de autora de la Tesis **“Derecho a las vacaciones de las y los trabajadores del sector privado y su incidencia en el principio constitucional de la equidad”**, por la presente autorizo a la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen o de parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación.

Los derechos que como autora me corresponden, con excepción de la presente autorización, seguirán vigentes a mi favor, de conformidad en lo establecido en los Art. 5, 6,8 ,19 y de más pertenecientes a la Ley Propiedad Intelectual y su reglamento, en concordancia, con el Art. 144 de la Ley de Educación Superior.

Quevedo, 30 de Abril del 2015.

Leonor Maribel Checa Burgos
C.I. 1200103552

ÍNDICE GENERAL

Carátula.....	I
Tribunal de Sustentación.....	II
Informe del Director.....	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	V
Autoría.....	VI
Autorización.....	VII
Índice Contenido.....	VIII
Índice de Fotos.....	IX
Resumen Ejecutivo.....	XIV
Summary.....	XV
CAPÍTULO I EL PROBLEMA	1
1.1. Introducción.....	2
1.2. Problematización.....	4
1.2.1. Formulación del Problema.....	6
1.2.2. Delimitación del Problema.....	7
1.2.3. Justificación.....	7
1.3. OBJETIVOS	9
1.3.1. General.....	9
1.3.2. Específicos	9
1.4. HIPÓTESIS.	9
1.5 VARIABLES	10
1.5.1. Variable Independiente	10
1.5.2. Variables Dependiente	10

1.6.	RECURSOS	10
1.6.1.	Humanos	10
1.6.1.1	Personal de apoyo	10
1.6.2.	Materiales.....	10
1.6.3.	Presupuesto	11
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO		12
2.1.	Antecedentes de la Investigación.....	13
2.2.	Fundamentación.....	20
2.2.1.	Doctrina.....	20
2.2.1.1.	Vacaciones.....	20
2.2.1.2.	Merecedores de las vacaciones anuales	24
2.2.1.3.	Trabajador	25
2.2.1.4.	Clases de trabajadores.....	26
2.2.1.5.	Trabajador del sector privado.....	27
2.2.1.6.	Trabajador del Servicio Público.....	28
2.2.1.7.	Servicio Público.....	29
2.2.1.8.	Servidor Público	30
2.2.1.9.	Tipo de Servidores Públicos.....	31
2.2.1.10.	Principios de los servicios públicos	31
2.2.1.2.1.	Irrenunciabilidad de derechos laborales.....	33
2.2.1.2.2.	Principio de la Equidad.....	33
2.2.1.2.3	Principio en la existencia de una comunidad	34
2.2.1.2.4.	Administración Pública y Régimen Disciplinario	35
2.2.1.2.5.	Administración Pública	36
2.2.1.2.6.	Derecho Laboral.....	37
2.2.1.2.7.	El Derecho del Trabajo.....	37

2.2.1.2.8.	Contrato.....	40
2.2.1.2.9.	Contrato de trabajo.....	42
2.2.1.2.10.	Culminación del contrato por voluntad propia	43
2.2.1.3.1.	Trabajo	44
2.2.1.3.2.	Evolución histórica del trabajo y vacaciones	45
2.2.2.	Jurisprudencia.....	46
2.2.3.	Legislación	52
2.2.3.1.	Constitución de la República del 2008	53
2.2.3.2.	Declaración Universal Derechos Humanos.....	57
2.2.3.3.	Convención sobre Derechos Humanos	60
2.2.3.4.	Convenio de la OIT vacaciones anuales	61
2.2.3.5.	Código del Trabajo 2014	65
2.2.3.6.	DECRETO NO. 710; (LOSEP).	68
2.2.3.7.	LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO	68
2.2.4.	Derecho Comparado	69
2.2.4.1.	Código del Trabajo de Cuba 2014.....	69
2.2.4.2.	Código de Trabajo de Panamá.....	70
CAPÍTULO III METODOLOGÍA.....		72
3.1.	Determinación de los métodos a utilizar.....	73
3.2.	Diseño de la Investigación.....	75
3.2.1.	Bibliográfica.....	75
3.2.2.	De campo.....	75
3.3.	Población y Muestra.....	75
3.3.1.	Población.....	75
3.3.2.	Muestra	76
3.4.	Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	77

3.4.1.	Observación directa	78
3.4.2.	Encuesta	78
3.4.3.	Entrevista	78
3.5.	Validez y Confiabilidad de Instrumentos	78
3.6	Técnicas de Procedimientos y Análisis de Datos	79

CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS EN RELACIÓN CON LA HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN..... 80

4.1.	Análisis e Interpretación Gráficos y Resultados	81
4.1.1.	Encuestas.....	81
4.1.4.	Encuesta a los Abogados en el Libre Ejercicio.....	91
4.1.2.	Entrevista realizada a la Jueza de lo Laboral	95
4.1.3.	Entrevista a la Inspectora del Trabajo	96
4.2	Comprobación de la Hipótesis.....	98
4.3	Reporte de la Investigación	99

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 101

5.1.	Conclusiones.....	102
5.2.	Recomendaciones.....	103

CAPÍTULO VI LA PROPUESTA..... 104

6.1.	TÍTULO I.....	105
6.2.	Antecedentes	105
6.3.	Justificación.....	106
6.4	Síntesis del Diagnóstico	106
6.5.	Objetivos	107
6.5.1.	General.....	107

6.5.2.	Específicos	107
6.6.	Descripción de la Propuesta.....	107
6.6.1.	Desarrollo	108
6.7.	Beneficiarios.....	114
6.8.	Impacto Social.....	114
BIBLIOGRAFÍA.....		115
ANEXOS		125

ÍNDICE DE CUADROS

Encuesta a los Trabajadores del sector público y privado de la ciudad de Quevedo

Cuadros		Pág.
Nº 1	Vacaciones anuales que recibe el empleado público y privado	78
Nº 2	Reforma al código de trabajo en las vacaciones anuales	79
Nº 3	Leyes laborales en lo correspondiente a las vacaciones	80
Nº 4	Se garantizan los derechos constitucionales de los trabajadores	81
Nº 5	Momento de gozar las vacaciones	82
Nº 6	Los trabajadores deben gozar 30 días de vacaciones	83
Nº 7	Principio Constitucional	84
Nº 8	Discriminación de los trabajadores	85
Nº 9	La legislación laboral garantiza los derechos de los trabajadores	86
Nº 10	Conocimiento sobre las vacaciones anuales	87

Encuesta a los Abogados en el Libre Ejercicio

Cuadros

Pág.

Nº 1	Vacaciones de los trabajadores del sector público y privado	88
Nº 2	Conocimiento de los trabajadores sobre las vacaciones	89
Nº 3	Demandas reclamando las vacaciones	90
Nº 4	Reforma al Art. 69 del Código de Trabajo	91

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Encuesta a los Trabajadores del sector público y privado de la ciudad de Quevedo

Gráficos

Pág.

Nº 1	Deben tener los mismos días de vacaciones	78
Nº 2	Se debe realizar una reforma al código de trabajo	79
Nº 3	Se vulnera el derecho a las vacaciones de la clase laboral.	80
Nº 4	Principios Internacionales en Derechos Humanos	81
Nº 5	Ha tenido algún tipo de inconveniente al momento de gozar las vacaciones.	82
Nº 6	Hacer efectivo los derechos como lo garantiza la constitución	83
Nº 7	Descontento en lo referente a las vacaciones por el sector privado	84
Nº 8	No debe existir preferencias laborales	85
Nº 9	No se garantizan los derechos de la clase laboral	86
Nº 10	Desconocimiento de los trabajadores acerca de sus derechos	87

Encuesta a los Abogados en el Libre Ejercicio

Gráficos

Pág.

Nº 1	Desigualdad al momento de gozar las vacaciones	88
Nº 2	Desconocimiento a cerca del derecho de las vacaciones.	89
Nº 3	Realización de demandas reclamando las vacaciones	90
Nº 4	Factibilidad en reformar el Art. 69 del código de trabajo	91

ÍNDICE DE FOTOS

Fotos

Pág.

Nº 1	Entrevista a la Dra. Bragne Triana Jueza de lo Laboral	121
Nº 2	Entrevista a la Ab. Betty Rosero	121
Nº 3	Entrevista a la Ab. Ángel López	122
Nº 4	Entrevista a la Ab. Estalin López	122
Nº 5	Encuesta a la Sra. Jenny Gaibor –Trabajadora Notaria Cuarta	123
Nº 6	Encuesta al Sr. Ángel Alomoto – Trabajador de la empresa Tropifrutas	123
Nº 7	Encuesta al Sr. Miguel Rocafuerte – Trabajador de la empresa Zimbar	124
Nº 8	Encuesta al Sr. Raúl Cedeño – Trabajador de almacenes Japón	124
Nº 9	Encuesta a la Ab. Betty Rosero – trabajadora del Banco Pichincha	125

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación se realizó con el propósito de frenar las injusticias que sufre la clase trabajadora al momento de solicitar las vacaciones anuales, en el cual está inmersa la clase obrera.

Durante mucho tiempo vienen sobrellevando toda clase de injusticias y atropellos en cuanto a sus derechos por diferentes instituciones y autoridades. Pese a que la legislación y jurisprudencia reconoce los principios de igualdad de oportunidades, progresividad laboral, entre otros principios que resguardan el derecho al trabajo como bien jurídico tutelado y de atención prioritaria del Estado, Las mencionadas disposiciones legales resultan ineficaces al momento de resolver situaciones en las que se transgrede los derechos laborales de los trabajadores, tal como se aprecia en este trabajo de investigación de cómo ha generado la afectación a estos principios y derechos.

El estudio se realizó para conocer de manera general el significado e importancia de este derecho, haciendo mención a los antecedentes que se han realizado con el tema, tantos históricos como de campo, determinando los métodos utilizados en la investigación inductivo, comparativo hermético; Analizando los resultados de las entrevistas y encuestas cuyo resultados corroboran mi hipótesis que los derechos a las vacaciones de las y los trabajadores del sector privado son vulnerados, ya que existe desigualdad en el goce a vacaciones anuales entre el sector público y privado y elaborando las conclusiones y recomendaciones en base a los resultados obtenidos se realizó la propuesta de reforma que beneficiará a los trabajadores en general, permitiéndole gozar los mismos días de vacaciones a los trabajadores del sector privado y público, como lo garantiza la Constitución.

ABSTRACT

The research I have conducted with the aim of stopping the injustices suffered by the working class when applying for annual leave, in which the working class is engaged.

For a long time they are coping with all sorts of injustices and abuses in their rights by different institutions and authorities. Although our law and jurisprudence recognizes the principles of equal opportunities, labor escalation, among other principles that protect the right to work as legally protected and priority attention, the aforementioned laws are ineffective when solving situations the labor rights of workers is violated, as will be seen from this research how the involvement has led to these principles and rights.

The study will be conducted to help us know generally the meaning and importance of this right, referring to the history that has been made with the subject, historical many as field, determining the methods used inductive, comparative airtight research; Analyzing the results of interviews and surveys whose results corroborate my hypothesis that the rights to break the workers in the private sector are violated, as there is inequality in the enjoyment annual leave between the public and private sector and develop conclusions and recommendations based on the results the proposed reform will benefit workers in general, enabling you to enjoy the same vacation days to workers in the public and private sector took place, as guaranteed by the Constitution

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Introducción

El derecho a las vacaciones es un derecho universal, todos los trabajadores, excepto para quienes trabajan por cuenta propia, están excluidos de este derecho.

El Código del Trabajo tiene origen juliano. La Revolución Juliana dictó legislación laboral sobre contrato individual, duración máxima de la jornada del trabajo, descanso semanal, entre otros, bases para el Código del Trabajo. La Asamblea Constituyente de 1929 fue la primera en proclamar los derechos sociales-laborales.

En 1937 le correspondería al ministro de Previsión Social, Trabajo, Industria y Agricultura, Virgilio Guerrero Espinosa, contribuir a la realización del Código de Trabajo, que recogió lo sustantivo de la legislación laboral juliana y posjuliana, que pedía, entre otras cosas, atender “las leyes sociales que tiendan al mejoramiento del obrero, artesanos y trabajadores”. En su informe a la Asamblea Nacional, con fecha 19 de agosto de 1937, el ministro Guerrero anunció que se presentaría el Código del Trabajo para su estudio y expedición, calificándolo de aspiración nacional.

Uno de los actos “en uso de las atribuciones supremas de que se halla investido” fue la firma del Código del Trabajo por decreto 210 del 5 de agosto de 1938.

El 1 de mayo se conmemora en todo el mundo el Día Internacional del Trabajador en homenaje a los llamados Mártires de Chicago, grupo de sindicalistas anarquistas que fueron ejecutados logrando que el sector empresarial cediese ante la presión de las huelgas por todo el país.

Esta huelga que comenzó con una manifestación de más de 80.000 trabajadores liderados por Albert Pearsons, a partir de allí, el conflicto se fue extendiendo a otras ciudades norteamericanas, logrando que más de 400.000 obreros se unan a esta lucha.

Fue así que quedaron establecidas ocho horas de trabajo diario, mejoras de sueldos para los trabajadores, afiliación a sindicatos, etc.

En la actualidad, muchos países rememoran el 1º de mayo como el origen del movimiento obrero moderno, ya que gracias a ellos hoy se reconocen los derechos laborales del trabajador.

Entonces resulta inconcebible ver que en un Estado de derecho, las mismas originen discriminación en cuanto al derecho que tienen todas las y los trabajadores a disfrutar de vacaciones, entre grupos de personas que realizan sus labores en horarios iguales, con similares responsabilidades, recibiendo remuneración relativa a su condición laboral, está sujeta dos leyes distintas, las que generan la discriminación.

Según Código del Trabajo, debe la o el trabajador haber trabajado un año completo para poder tener derecho a gozar de quince días de vacaciones, mientras que las servidoras y servidores públicos sujetos a la Ley Orgánica del Servicio Público, luego de once meses de haber prestado sus servicios tiene derecho a gozar de treinta días de vacaciones.

Como objetivo general debemos fundamentar doctrinaria y jurídicamente una norma que elimine la desigualdad de derechos a las vacaciones de las trabajadoras y trabajadores del sector público y privado, para garantizar los Derechos Constitucionales del trabajador.

Como solución a este problema, se planteó la hipótesis donde mediante la reforma a la disposición del Art. 69 del Código del Trabajo vigente, erradicará la discriminación y desigualdad existente en el derecho a las vacaciones de las y los trabajadores.

En esta investigación Jurídica se cita antecedentes de campo relevantes con el tema, se precisan conceptos y definiciones de a cerca de las vacaciones, se señala los principios constitucionales que reconocen que los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles que no pueden ser tocados, modificadas, peor desconocidos, debido a que las personas que prestan sus servicios personales tienen derecho a recibir remuneraciones justas y los demás beneficios que determina la ley.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos corrobora que ninguna persona está obligada a realizar labores con remuneraciones menor a la establecida, y que todos los trabajadores tienen derecho al descanso laboral una vez al año y además que las personas que prestan sus servicios lícitos tienen el derecho a recibir indemnizaciones por su labor prestada.

Como propuesta al problema planteado, se logrará evitar que exista discriminación en cuanto a los derechos de las y los trabajadores de las empresas privadas sujetas y sujetos al Código del Trabajo vigente, en cuando al derecho a las vacaciones.

1.2. Problematicación

Las vacaciones es un derecho universal, para las y los trabajadores, pero se reconoce con carácter exclusivo para quienes prestan sus servicios por cuenta ajena, quedando excluidos de dicho derecho las y los

empleadores, que pueden tomar vacaciones cuando ellos lo deseen. En el primer Código del Trabajo promulgado en el Ecuador en el año 1948, en la Presidencia del General Enríquez Gallo, establecía reglas para los empleadores y trabajadores y con el transcurrir de los años el sector laboral fue obteniendo varias conquistas en favor de su clase las mismas que fueron mejorando hasta llegar a convertirse en derechos y en varios casos privilegios.

En estos dos grupos de trabajadores y de servidoras y servidores públicos existe desigualdad en lo relacionado con el derecho al goce de vacaciones que tienen cada uno de ellos, lo cual es motivo de preocupación, sin embargo no ha sido tomado en cuenta por las y los assembleístas que reformando el Art. 69 del Código de Trabajo puede terminar con esta discriminación que ha venido ocasionando descontento en los trabajadores y las servidoras y servidores públicos que muchas veces prestan sus servicios en una misma institución estatal y tienen que soportar esta injusta disposición legal que constituye una clara contraposición al principio constitucional consagrado en el “numeral 2, del Art. 11 de la Constitución vigente, que dice: “Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades”.

Resulta inconcebible ver que en un Estado de derecho, las mismas leyes se encarguen de originar la discriminación en cuanto al derecho que tienen todos los trabajadores del sector privado a disfrutar de vacaciones, pues como se ha dejado explicado en líneas anteriores, entre grupos de personas que realizan labores en horarios iguales, con similares responsabilidades, incluso dentro de la misma institución estatal, recibiendo remuneración relativa a su condición laboral, está sujeta dos leyes distintas, como son: “El Código de Trabajo y la “Ley Orgánica de

Servicio Público”, que son las que hacen la diferencia en el derecho al goce de vacaciones.

La diferencia y discriminación es grande las servidoras y servidores públicos sujetos al Código del Trabajo, un año completo para poder tener derecho a gozar de quince días de vacaciones, mientras que las servidoras y servidores públicos sujetos a la Ley Orgánica del Servicio Público, luego de once meses de haber prestado sus servicios tiene derecho a gozar de treinta días de vacaciones.

Durante mucho tiempo el derecho a vacaciones en este país ha resultado ser discriminatorio para los trabajadores y para las servidoras y servidores públicos, los que se encuentran regidos por el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público.

.

Del contenido de las dos disposiciones legales con claridad meridiana se observa la desigualdad y discriminación generada por la misma Ley Orgánica del servicio Público y el Código del Trabajo, haciendo que existan división entre las servidoras y servidores públicos de una misma institución, que realizan la actividad, con horarios iguales, percibiendo remuneración básica de acuerdo al cargo dependiendo del mismo empleador que es el Estado ecuatoriano, por intermedio de sus entidades públicas.

1.2.1. Formulación del Problema

¿Cómo perjudica a las y los trabajadores la discriminación que ocasionan las disposiciones del Art. 29 de la Ley Orgánica del Servicio Público frente

a lo preceptuado por el Art. 69 del Código del Trabajo en lo relacionado al derecho al goce de vacaciones.

1.2.2. Delimitación del Problema

Objeto de estudio:	Derecho laboral
Campo de acción:	Igualdad al derecho a vacaciones
Lugar:	Ciudad de Quevedo
Tiempo:	Año 2014- 2015

1.2.3. Justificación

La presente investigación va determinada al reconocimiento del principio de igualdad que rigen a todos los derechos que se encuentran garantizados en la Constitución de la República del Ecuador vigente desde el 20 de octubre del año 2008 y en la Declaración de los Derechos Humanos del cual el Ecuador es suscriptor. Uno de los derechos establecidos es del trabajo, pero un trabajo enmarcado bajo el principio de igualdad, una igualdad que aunque exista diferencia laboral, por así establecerlo el orden de las cosas, los privilegios deben ser generales.

Aquí radica la relevancia del tema propuesto y la pretensión de dejar establecido que existen en el máximo ordenamiento jurídico del Ecuador: principios, derechos y garantías que deben ser respetados, que ninguna norma inferior puede prevalecer sobre ésta. El numeral 2 del Art. 11 de la Constitución vigente desde el 20 de octubre del año 2008, establece que los derechos deben estar regidos por el principio de igualdad, que nadie puede ser discriminado, peor aún por una norma que debe hacer prevalecer en los derechos laborales la igualdad, derechos que igualmente se establecen bajo el principio de la irretroactividad de los

derechos, que significa que los derechos no pueden disminuir, sino más bien ir en aumento, si ya un grupo laboral se le reconocieron ciertos derechos, esos mismos derechos deben ser establecidos para la generalidad del grupo laboral.

La Constitución vigente desde octubre del 2008, es una norma de derechos; derechos, que son de aplicación inmediata ante cualquier organismo público o privado en el país. Como primera beneficiaria del presente trabajo está la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, quién tendrá un documento jurídico inédito que le permitirá ofrecer a los profesionales del derecho, estudiante y ciudadanía en general una fuente de investigación realizada bajo los parámetros establecidos legalmente.

De lograrse la reforma del Art. 69 del Código del Trabajo, se conseguiría homologar el derecho al goce de vacaciones entre las y los trabajadores, puesto que personas que realicen el mismo trabajo, con iguales horarios, incluso con mayor antigüedad, por las condiciones que han sido contratados, son discriminados, por la forma que han sido contratados.

La reforma planteada en el presente proyecto tiene fundamentos de Factibilidad, puesto que se estaría haciendo efectiva los derechos de igualdad, consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, y acuerdos internacionales de aplicación de Derechos Humanos aplicables en nuestro medio.

Con esta propuesta de reforma se regularizara el derecho al descanso de las y los trabajadores y por ende todos gozarían los mismos días de vacaciones y estaríamos cumpliendo con el mandato Constitucional vigente.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. General

Establecer doctrinaria y jurídicamente una norma que elimine la desigualdad de derechos a las vacaciones de las trabajadoras y trabajadores del sector público y privado, para garantizar los Derechos Constitucionales del trabajador.

1.3.2. Específicos

- ✓ Analizar la Constitución, el Código del Trabajo y la LOSEP, para determinar la incongruencia jurídica respecto a la igualdad de derecho a las vacaciones de los trabajadores.
- ✓ Realizar un estudio de derecho comparado con países latinoamericanos para conocer la dimensión jurídica, referente al derecho a las vacaciones de los trabajadores.
- ✓ Proponer la reforma del Art. 69 del Código del Trabajo para garantizar el derecho a las vacaciones.

1.4. HIPÓTESIS.

Con la reforma del Art. 69 del Código del Trabajo se erradicará la discriminación y desigualdad que existe en el derecho a las vacaciones de los trabajadores públicos y privados.

1.5 VARIABLES

1.5.1. Variable Independiente

Los derechos de las y los trabajadores.

1.5.2. Variables Dependiente

Las vacaciones de las y los trabajadores privados y públicos.

1.6. RECURSOS

1.6.1. Humanos

Director de Tesis: Ab. Enrique Chalen Escalante Msc.

Estudiante Investigadora: Leonor Maribel Checa Burgos

1.6.1.1 Personal de apoyo

- Trabajadoras y trabajadores
- Ciudadanía del Cantón Quevedo
- Abogadas y abogados en libre ejercicio
- Autoridades del Ministerio de Relaciones Laborales
- Juezas de la Unidad Judicial del Trabajo de Quevedo

1.6.2. Materiales

Equipos: Impresora, Computadora, Fotográfica, Memoria externa.

Materiales Fungibles: Esfero, Borrador, Lápiz, Resaltador, Cartuchos de tinta de impresora Comunicación-Celular, papelería, borrador.

Materiales Muebles: Archivador, Silla, Escritorio.

Materiales Bibliográficos: Constitución de la República del Ecuador
Código del Trabajo, Ley Orgánica de Servicio Público y de más Leyes,
Libros, Revistas, Legislaciones Comparadas, Publicaciones, Tesis,
Doctrinas, Jurisprudencias, Diccionarios.

1.6.3. Presupuesto

DETALLE	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
6 resmas de papel A4	3.80	22,80
6 lapiceros	0.40	2,40
185 encuestas c/u copia	0.03	5,55
Xerox copias, (1.500)	0.03	45,00
Costo de internet, (40 horas)	0.50	20,00
Orientación jurídica	300.00	300,00
Tóner para impresora	80.00	80,00
Movilización a Quevedo	8.00	80,00
Compra de 5 libros	28.00	140,00
Anillados de 6 borradores	1.25	7,50
Imprevistos % 3		23,50
TOTAL		726,75

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Explorando minuciosamente por el internet he encontrado en la biblioteca virtual de la Universidad Nacional de Loja, varias tesis de grado referente al tema de investigación, sobre vulneración de derechos de la clase obrera, sobre la desigualdad que existe entre los servidores públicos y las trabajadoras y trabajadores en el derecho de gozar las vacaciones anuales.

De la investigación realizada por Sonia Carolina Sotomayor “determina que no existe igualdad jurídica en el momento de gozar las vacaciones anuales entre los trabajadores, existiendo una sola constitución garantista de los derechos a la cual debe presidir.

En su investigación manifiesta que; “La igualdad Jurídica implica que todos los cuerpos legales se encargarán de garantizar que todos los ciudadanos que habitan en el Estado, cuenten con los mismos derechos, deberes y obligaciones independientemente de la labor que cumplen. Los Servidores Públicos del país, cuentan con más beneficios sociales en relación a los Trabajadores. Los trabajadores al contar con tan solo 15 días de descanso obligatorio por cada año de servicios; provoca vulneración de su principio constitucional a la igualdad y seguridad jurídica”¹

Dicho lo anterior opino que en la tesis de grado de la señora Sonia Sotomayor, tiene relación con los derechos laborales en lo referente al

¹Sonia Carolina Sotomayor Bustamante. “Necesidad de Reformar el Art. 69 del Código del Trabajo, Puesto Que Violenta el Principio de Igualdad Ante la Ley Estipulado en la Constitución de la República del Ecuador” Universidad Nacional de Loja. Ecuador. 2013. Pag.146; Disponible en: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/787/1/TESIS%20SONIA%20SOTOMAYOR.pdf>

goce de vacaciones de los trabajadores del sector privado y público, por cuanto no existe igualdad jurídica entre estas dos disposiciones que contradicen las establecidas en la Constitución del Estado Ecuatoriano vigente, situando estas diferencias discriminatorias, entre los trabajadores.

“En la presidencia del Lojano Dr. Isidro Ayora Cueva, a quien se le encargara la dirección del estado ecuatoriano de ese entonces, expide algunos decretos y leyes que en los albores de la historia del país, se las denomino “La Legislación Social Juliana” en estas Leyes y Decretos expedidos por el Presidente Ayora, tenemos las siguientes a saber: el 15 de julio de 1926, mediante decreto Nro.-24 se crea la Inspectoría General del Trabajo, el 15 de julio de 1926, mediante decreto supremo se organiza la Junta Consultora del Trabajo, adscrita al Ministerio de Previsión Social, en esta junta se encargaría de realizar y estudiar los diferentes problemas laborales del Ecuador, como fin tenía la de encontrar soluciones para el mejoramiento de las condiciones de vida de trabajadores. El 6 de octubre de 1928, se promulga la Ley de Contrato individual de Trabajo, donde especialmente se define lo que es el patrón incluidas las entidades de Derecho Público y el Estado.- se determina lo que es el contrato de trabajo, se fijan las clases de contrato en cuanto a su contenido y forma, se establece la autoridad ante quien se debe celebrar los contratos, cuando deben ser escritos el contrato de trabajo y sus requisitos, se fija la duración máxima del contrato de trabajo, el tiempo cuando se debe pagar el salario, por el servicio y el precio de la obra, en esta ley ya se excluyen lo que es el trabajo agrícola, el servicio doméstico, y el trabajo a domicilio, se determinan causas y formas como debe dar por terminado el contrato de trabajo, se establece cuáles son las personas capaces para contratar, y quienes deben autorizar el trabajo para los menores de edad, aparece un límite para la inembargabilidad de los salarios de los trabajadores, se regula las causas para el despido del obrero y la causa del abandono al

trabajo por parte del trabajador, se discierne la calidad de crédito privilegiado lo adecuado al trabajador en caso de muerte o quiebra del empleador, en fin de esta ley dictada y promulgada por el presidente Isidro”².

En este periodo del Dr. Isidro Ayora Cueva, atribuyo reglas laborales ampliando permisos a los sindicatos y al movimiento obrero como vacaciones, dispensarios médicos, etc., destacando la evolución que generó, creando el ministerio de Trabajo e inclusive dando paso a la creación del código laboral que fue aprobado años más tarde en otro periodo.

“La herencia administrativa española y la Administración Pública ecuatoriana en el siglo xix. La Constitución ecuatoriana de 1830 contempla dentro del Poder Ejecutivo, para asistir al Jefe de Estado, un ministerio de Estado a cargo de un Ministro Secretario encargado de dos secciones: gobierno interior y exterior y hacienda; y el Consejo de Estado, con funciones consultivas. Las unidades de Guerra y Marina están a cargo del Jefe de Estado Mayor General. Un Decreto de 1831 separa provisionalmente, el ministerio de hacienda del interior y exterior. La siguiente Constitución, de 1935, fija en tres el número de los ministros secretarios de Estado: Interior y Relaciones Exteriores, Hacienda, y Guerra y Marina. A finales de siglo, la Ley Fundamental de 1897 dispone que habrá hasta cinco Ministros Secretarios de Estado, remitiéndose a la ley para la determinación de los ramos y las funciones correspondientes a cada uno de los ministerios. El Consejo de Estado a veces denominado

² Sonia Carolina Sotomayor Bustamante. “Necesidad de Reformar el Art. 69 del Código del Trabajo, Puesto Que Violenta el Principio de Igualdad Ante la Ley Estipulado en la Constitución de la República del Ecuador” Universidad Nacional de Loja. Ecuador. 2013. Pag. 47.48.49.53; Disponible en: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/787/1/TESIS%20SONIA%20SOTOMAYOR.pdf>

Consejo de Gobierno es una institución consultiva que se reconoce desde la primera Constitución del Ecuador, como se acaba de ver, y persiste hasta bien entrado el siglo xx. El Congreso Constituyente de 1830 que estableció el Estado del Ecuador y dictó su primera Ley Fundamental se remite a la legislación colombiana de 1825 para la organización administrativa. Afirma que siendo pocas las variaciones que ha hecho en lo concerniente al régimen, u gobierno interior de las provincias de su distrito; y, habiendo manifestado la experiencia que las innovaciones y la multiplicidad de leyes reglamentarias solo causan confusión, inquietud y disgusto a los pueblos”³

Razón por la cual “decide aplicar literalmente la Ley colombiana de 1925, que había regido hasta entonces en este Departamento, que hoy es Ecuador. Esta Ley sobre organización y régimen político y económico de los departamentos y provincias establece como autoridades administrativas a los intendentes para los departamentos, gobernadores para las provincias los intendentes son gobernadores de las provincias en que tienen su residencia, los jefes políticos municipales, los alcaldes municipales y parroquiales, jefes políticos municipales, juntas de sanidad, municipalidades y juntas parroquiales, juntas de provincia. Su último capítulo se dedica por entero a la tipificación y sanciones a las incorrecciones de los empleados públicos. La primera ley propiamente ecuatoriana sobre el tema, de 1843, mantiene los gobernadores y designa a corregidores y tenientes parroquiales para los cantones y parroquias; así como establece un “concejo provincial” para asistir a los gobernadores” ⁴

³ Disponible en: <http://www.estade.org/derechopublico/Administracin%20Pblica%20s.%20xx.doc>

⁴ Disponible en: <http://www.estade.org/derechopublico/Administracin%20Pblica%20s.%20xx.doc>

En esta época se decide separar la hacienda del interior y del exterior para llevar a cabo una mejor administración; después de haberse suscitados varios cambios se decide utilizar la Ley Colombiana para llevar una mejor administración en las entidades en el ámbito político y económico, y más particularmente para emplear los medios y recursos en la obtención de los fines de un estado ya que el Gobierno maneja los intereses o bienes del pueblo, en especial los públicos.

“El primer antecedente de intangibilidad de los derechos de los trabajadores, en el Ecuador se da con el devenir de las primeras legislaciones obreras, tal es así que la originaria ley obrera, sancionada por el Presidente Alfredo Baquerizo Moreno, el 11 de septiembre de 1916 obligado a trabajar más de ocho horas diarias, seis días por semana y queda exento del trabajo en los días domingos y días de fiesta legales ” y he aquí lo más importante a resaltar, expresaba además que ninguna convención contractual podrá ser alegada por el patrón, con el afán de vulnerar tal limitación. Esta ley además regula las condiciones favorables para los trabajadores tales como la regulación de la bonificación por horas excedentes de trabajo, diurno y nocturno así como el servicio por turnos. Finalmente entre sus más importantes temas, establece que el desahucio del contrato de trabajo deberá ser notificado con treinta días de anticipación, con prevención de pagar daños y perjuicios por parte del empleador incumplido. Vale recalcar que esta primera Ley obrera es de singular importancia, puesto que cimenta las bases de uno de los principios fundamentales del derecho laboral, como lo es la intangibilidad al plasmar de manera expresa, que ninguna convención podrá alegar el patrón al horario de trabajo impuesto por la autoridad. Igualmente esta ley deja establecidas algunas conquistas laborales importantes,

convirtiéndose en el punto de partida de las mismas, en virtud de que los derechos y beneficios de los trabajadores poseen un carácter progresivo y que con el devenir del tiempo estos iban a seguir en aumento para la satisfacción de los trabajadores ecuatorianos”⁵.

Aquí se creó la primera Ley Obrera ya que existía descontento por parte de los trabajadores que eran obligados a trabajar más de ocho horas diarias e inclusive estaban excusados de laborar días feriados, ocasionando explotación laboral por parte de los empleadores, por lo que no existía la protección a sus derechos, creándose un principio fundamental para los trabajadores como es la intangibilidad, haciendo referencia a que sus derechos deben ser respetados, y que no se deben alterar, ni mucho menos dañar.

“La historia del trabajo en Ecuador está marcada por una serie de atropellos a los derechos humanos de las personas. Desde la colonia, las encomiendas, mitas y obrajes, se instauraron como formas de explotación humana; estas enriquecieron a unos pocos y sumieron en la pobreza e incluso acabaron con la vida, especialmente de poblaciones indígenas y afro descendientes. Desde el nacimiento de la República en 1830 hasta finales del siglo XIX, las cosas se mantuvieron relativamente igual. Entre los primeros registros de organización se pueden citar la conformación de la Sociedad de Sastres de Pichincha y la Sociedad de Carpinteros instaurada en Guayaquil, en el año 1896, que pedían reducir a 9 horas la jornada laboral. Otro hito importante fue la huelga organizada entre los años 1908 y 1909 por los trabajadores del Ferrocarril del Sur en Durán,

⁵ Esperanza Margarita Solórzano Loor” Tema de Régimen Constitucional y Legal de Trabajo en el Sector Público: “del Derecho Constitucional Laboral.- la Nueva Constitución Mantiene Los Mismos Principios Constitucionales Laborales, los Amplia, Los Disminuye y la Consecuente Correlación con las Leyes Aplicables a la Materia” Universidad Técnica Particular de Loja - La Universidad Católica de Loja. Loja – Ecuador 2012 Pág. 4 y 5.

provincia de Guayas, quienes exigían mejoras salariales y respeto de la jornada laboral. Para esos mismo años se realizó el primer Congreso Obrero Ecuatoriano organizado por la Sociedad Artística e Industrial de Pichincha”⁶

“Hacia 1917 el movimiento de operarios de la sastrería se organizó en Quito para reclamar a los dueños de los talleres mejoras económicas y sociales, se entregó un pliego de peticiones, esto pese a que la legislación ecuatoriana no reconocía todavía a las organizaciones sindicales y tampoco se contaba con un marco jurídico que amparara a las y los trabajadores. Siguieron a este acontecimiento otras importantes movilizaciones como la protagonizada por la Sociedad Tipográfica de Pichincha y la Huelga Ferroviaria organizada en Chimborazo en 1919; así también el paro general de empleados de farmacias en 1920. El 15 de noviembre de 1922, es una fecha dolorosa para la historia de la organización sindical en Ecuador, en un contexto del incremento del costo de la vida y de inestabilidad política, obreros guayaquileños llamaron a reclamar por mejoras salariales, sin embargo, este hecho terminó con la vida de 1000 personas en manos de la fuerza pública. En haciendas de la Sierra también se produjeron sucesivos levantamientos donde el principal reclamo era las precarias condiciones de trabajo para indígenas y campesinos. El fortalecimiento de la organización de los trabajadores dio como resultado la creación el 13 de julio de 1925, por primera vez en Ecuador de un Ministerio del Trabajo. En los años siguientes dentro del movimiento sindical se fortaleció en una serie de centrales obreras y de trabajadores que fueron claves, no solo para reivindicaciones laborales, sino que fueron el puntal de la organización social en Ecuador hasta

⁶Disponible en: <https://derechostrabajadores.wordpress.com/2011/06/30/un-poco-de-historia-sobre-la-organizacion-sindical-en-ecuador/>. “Propuesta de Reforma Laborales, Trabajo digno y decente” junio 30, 2011. Citado el 8 de Febrero del 2015.

finales de los ochenta. Desde entonces el movimiento sindical ha tenido que sobrevivir a un modelo económico contrario no solo a los derechos laborales sino a una buena parte de los derechos humanos. En el marco de una Constitución vigente, que tiene importantes avances en materia de derechos, y en el contexto de la reforma al Código de Trabajo, la organización de los trabajadores continúa su trabajo con una agenda social y política para conseguir mejoras en la vida de las y los trabajadores ecuatorianos”⁷

Hubo huelgas, protestas, y exigencias por parte de la clase obrera ecuatoriana para mejorar la conquista de sus derechos; lograr el respeto y que la jornada de trabajo sea reducida. Es lamentable las millones de pérdidas de vidas humanas que cobraron para que en la actualidad los trabajadores gocemos de estos derechos; como son: laborar 8 horas diarias, mejoras de salarios y otros, impulsando a los trabajadores a asociarse a las diferentes organizaciones que existían.

2.2. Fundamentación

2.2.1. Doctrina

2.2.1.1. Vacaciones

Se denomina vacaciones los días de descanso a los cuales tienen derechos las personas que prestan sus servicios lícitos y personales bajo dependencia y remuneración.

⁷Disponible en: <https://derechostrabajadores.wordpress.com/2011/06/30/un-poco-de-historia-sobre-la-organizacion-sindical-en-ecuador/>. “Propuesta de Reforma Laborales, Trabajo digno y decente” junio 30, 2011. Citado el 8 de Febrero del 2015.

“Vacaciones de los trabajadores las personas que laboran tienen derecho a 15 días de descanso por año, y un día adicional sin que excedan 30 días a partir del 5to año de trabajo en el mismo lugar. La empleada puertas adentro tendrá un día de descanso cada 15 días de trabajo”⁸

Manuel Ossorio, define por vacación como: “Cesación de actividades por varios días consecutivos, semanas o lapso mayor con fines de descanso...”. Asimismo, expone que vacaciones pagadas, “constituyen el derecho y la obligación que la ley reconoce e impone a todos los trabajadores por cuenta ajena, de no trabajar durante un número determinado de días cada año, mayor o menor según la antigüedad en el empleo y sin dejar de percibir su retribución íntegra durante el plazo de descanso”⁹.

Según el autor Luis Fernández Molina; “vacación en léxico común, es un período de descanso. Vacación anual remunerada, es un período de descanso que se remunera como si se hubiera trabajado. Es pues una liberación temporaria del trabajador respecto a su obligación de estar a disposición del empresario o patrono quien debe de pagarle ese tiempo como si lo hubiera laborado”¹⁰.

Según Nicolás Falcone: “Las vacaciones anuales, así como la limitación del horario de trabajo, el descanso semanal y la reglamentación del trabajo nocturno, responden a la misma finalidad. Tienden a prevenir al

⁸Disponible en: <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/empleadas-domesticas/>. Copyright © 2008 - 2015 Ecuador Legal. Derechos reservados. Citado el 8 de enero del 2015.

⁹Ossorio, Citado por. Evely Brizeyda Velásquez Perdomo “La Violación del Principio de Igualdad, con Relación Al Derecho A Vacaciones de los Servidores Públicos, Sujetos a la Ley De Servicio Civil y su Reglamento” Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, 2010. Pág. 4.

¹⁰ Fernández Molina Citado por Evely Brizeyda Velásquez Perdomo “La Violación del Principio de Igualdad, con Relación Al Derecho A Vacaciones de los Servidores Públicos, Sujetos a la Ley De Servicio Civil y su Reglamento” Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, 2010. Pág. 4.

hombre contra su empobrecimiento fisiológico, a dignificar la vida de la clase trabajadora y a defender a la especie humana en la persona de cada uno de sus miembros. Por eso son institutos estudiados, en general, en forma conjunta, porque todos encaran y tratan de resolver siempre el mismo problema social y humano”¹¹.

Cabanellas, Guillermo. Sostiene que; “Aunque existe un precedente inglés de 1872, de vacaciones remuneradas en la industria, hasta muy entrado el siglo XX no se reconoce con amplitud legal esta aspiración. El Brasil, primer país americano en tal aspecto, no legisló sobre la materia hasta 1920; pero en la actualidad es ya principio laboral admitido incluso en las diversas constituciones posteriores a esa fecha”¹².

Fernández Molina manifiesta que; “En el trayecto evolutivo de esta institución, se aceptó a la luz de criterios realistas y humanistas, que el trabajador era una persona que, por un lado no vive exclusivamente para el trabajo y por otra parte la rutina, la monotonía de una misma actividad, puede llegar a causar serios trastornos psicosomáticos. Se aceptó que el trabajador necesitaba de un período regular de desligue con el patrono; o sea que, se consentía ese descanso, al término del cual el trabajador debía reintegrarse sus actividades. Se aseguraba al trabajador que después del descanso, su trabajo le esperaba y era asimismo garantía para el patrono que el trabajador volvería a sus labores. Pero prácticamente no era más que una licencia sin goce de salario, ya que si bien se admitía la vacación como una suspensión de la obligación de

¹¹Nicolás Falcone Citado por Evelyn Brizeyda Velásquez Perdomo “La Violación del Principio de Igualdad, con Relación Al Derecho A Vacaciones de los Servidores Públicos, Sujetos a la Ley De Servicio Civil y su Reglamento” Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, 2010. Pág. 7.

¹²Cabanellas, Guillermo. Citado por. Evelyn Brizeyda Velásquez Perdomo “La Violación del Principio de Igualdad, con Relación Al Derecho A Vacaciones de los Servidores Públicos, Sujetos a la Ley De Servicio Civil y su Reglamento” Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, 2010. Pág. 2.

prestar el servicio, ese tiempo de vacación no se remuneraba, y por no estar, su práctica regulada en textos legales, su implementación difería aun en las mismas regiones del país”¹³.

César Franco López afirma que; “las vacaciones son un instituto de neto corte moderno, ya que los pocos antecedentes que existen no pueden considerarse propiamente vacaciones en el concepto actual. Este concepto (vacación) ha ido evolucionando rápidamente. Primero aparece como un acto gracioso del empleador que la otorga, pero sin pagar retribución alguna. Luego se va imponiendo por la fuerza de la clase trabajadora en algunas actividades que se van ampliando y ya es remunerada. En su Landelino precisa que: “Es un derecho que tiene el trabajador de descansar y reponerse de sus fatigas, presentando un carácter individual. Luego ante el creciente poderío de la empresa moderna, en que no se puede tomar en consideración el aspecto individual de cada trabajador, se pasa a una etapa colectiva, ya que especificar el período de vacaciones corresponde hacerlo teniendo en cuenta no a cada trabajador, sino a la actividad. Otra evolución es que ya no se le considera simplemente un derecho, sino que su disfrute debe ser obligatorio, dado que tiende a preservar la salud de la sociedad, y por tanto, el trabajador tiene la obligación de tomarlas íntegramente. Por último, la etapa en que el período vacacional pasó de la vacación-reposo a la vacación-esparcimiento y que involucró en sí las ideas de descanso, diversión o evasión y desarrollo de la propia personalidad”¹⁴.

¹³Fernández Molina. Citado por. Evelyn Brizeyda Velásquez Perdomo “La Violación del Principio de Igualdad, con Relación Al Derecho A Vacaciones de los Servidores Públicos, Sujetos a la Ley De Servicio Civil y su Reglamento” Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, 2010. Pág. 2.

¹⁴César Landelino. Citado por. Evelyn Brizeyda Velásquez Perdomo “La Violación del Principio de Igualdad, con Relación Al Derecho A Vacaciones de los Servidores Públicos, Sujetos a la Ley De Servicio Civil y su Reglamento” Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, 2010. Pág. 3.4.

Concuerdo con los jurisconsultos que efectivamente se denominan vacaciones los días dentro de un año en que personas que trabajan y/o realizan algún tipo de actividad toman un descanso total en un período determinado, excluyendo días feriados, cuyo descanso es obligado para recuperar sus energías físicas y mentales.

Partiendo desde el punto de vista de la protección constitucional de la Constitución vigente, y habiéndose internacionalizado el derecho de las y los trabajadores, tanto quienes están sujetas y sujetos al Código del Trabajo y a la actual Ley Orgánica del Servicio Público, deberían tener los mismos derechos y beneficios, puesto que si participan de las mismas obligaciones y responsabilidades.

Resulta preocupante que sean los mismos cuerpos legales que ocasionen la marginación en cuanto al derecho a vacaciones, puesto que en varios casos las y los trabajadores que prestan sus servicios en la empresas del Estado por cuestiones políticas o de sindicatos, un grupo están amparados por la Ley Orgánica del Servicio Público y otros bajo el régimen del Código del Trabajo, lo irónico es que en determinados casos realizan los mismos trabajos, en iguales horarios, tienen las mismas obligaciones y responsabilidades, perciben igual sueldo, sin embargo, en cuanto al derecho al goce de vacaciones existe discriminación y desigualdad, lo cual no debe existir en un estado de derecho como el Ecuador.

2.2.1.2. Quienes son merecedores de las vacaciones anuales

Las personas que prestan sus servicios lícitos y personales tiene el derecho de recibir su vacaciones obligatorias anuales sin ningún tipo de

discriminación alguna como lo define la norma Constitucional, pero en la práctica no se cumple ya que en la actualidad vemos que los trabajadores están dividido en dos sectores uno que es el servicio público y el otro el privado lo que crea una división de derechos y vulneración a la clase laboral ya que uno se norma por el Código del Trabajo y la otra parte por la LOSEP.

2.2.1.3. Trabajador

Es el que presta sus servicios a una persona natural o jurídica para realizar una labor lícita y personal por un pago el cual puede ser del sector público como privado;

La Dra. Barzalla especifica al trabajador como: “Una persona natural que trabaja bajo dependencia de otra u otras, a cambio de una remuneración, quien tiene la obligación de cumplir las órdenes de su autoridad”¹⁵.

Es decir que el trabajador es una persona que trabaja a órdenes de otra, a cambio de un sueldo.

Para el tratadista Dr. Guillermo Cabanellas de Torres, “Partiendo de la definición tautológica de la Academia: “trabajador es el que trabaja”, cabe designar como tal a todo el que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico. Lo es así el que efectúa un trabajo por deber cívico o por pena; quien trabaja en su domicilio por cuenta ajena y sin relación de dependencia; el que forma parte de las profesiones liberales y el autónomo en sus prestaciones; el mismo patrono por sus iniciativas o

¹⁵ BARZALLO SEADE María, 2012. Citado en la Tesis de Ivan Lalangui- URKUND.docx “La Función que Realizan los Inspectores del Trabajo en las Solemnización de las Actas de Finiquito Violentan los Derechos de los Trabajadores” Universidad Técnica Estatal de Quevedo Facultad de Derecho. Ecuador. 2014. Pag 29.

directivas que implanta; por supuesto todo el que presta servicios subordinadamente y por una retribución”¹⁶.

Trabajador es la persona que vende a un patrono lo que produce a través de su fuerza, por lo general es el propietario o administrador de una empresa.

El Código de trabajo, en su Art. 9 señala que; “trabajador es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”¹⁷.

Aquí notamos que la cualidad del trabajador es la de obtener la obligación de ejecutar una obra o prestar un servicio.

2.2.1.4. Clases de trabajadores

Empleado. Es la persona natural calificada con título a nivel medio o superior que realiza sus labores mediante su intelecto o de manera intelectual y material, bajo dependencia patronal, y percibe una remuneración mensual, labora cuarenta horas semanales de lunes a viernes. Ejemplo: un contador, una secretaria.

Profesional. Es la persona humana que tienen título profesional o académico y realiza actividades de tipo profesional, académico o científico, bajo las órdenes del empleador y percibe una remuneración llamada honorarios.

¹⁶ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario de Derecho Laboral, Edit. Heliasta SRL, Argentina, 1999, Pág. 302; Disponible en: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/787/1/TESIS%20SONIA%20SOTOA%20YOR.pdf>

¹⁷ Disponible en: www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/normativa/codigo_trabajo.pdf

Obrero. Es la persona natural que efectúa tareas normales, físicas, objetivas, de acuerdo con su esfuerzo físico o material y bajo las órdenes del empleador, percibiendo remuneración que se fija con base en el trabajo que realiza, según el caso. Por ejemplo, trabajadores agrícolas, albañiles... Trabaja durante ocho horas diarias, cuarenta horas a la semana, de lunes a viernes, recibe una remuneración denominada salario”¹⁸.

Además se asimila, al menos en el marco de nuestra legislación laboral, como términos sinónimos coherentes con el significado de trabajador, los de empleado y obrero, aunque es preciso señalar que en el idioma de las relaciones laborales, se conoce como empleado al que realiza una actividad intelectual o administrativa, como ejemplo la persona que lleva cuentas en un almacén, y como obrero, al que realiza actividades preferentemente manuales, como el que trabaja en la construcción, o el que trabaja en un aserrío, etc.

2.2.1.5. Trabajador del sector privado

El Jurista Aguilar señala que: “Profesional es la persona que tiene un título académico conferido por un Centro Educativo Superior.”¹⁹

El Dr. Bustamante expone que: “Es la persona que realiza labores o tareas mediante la fuerza física y rustica mediante la orden de su patrón, y recibe una remuneración en relación a su rendimiento laboral”²⁰

¹⁸ Bustamante Fuentes Colón Silvino. "Manual de Derecho Laboral" Ecuador. Editorial jurídica del Ecuador. 2011. Pág. 80.

¹⁹ AGUILAR AGUILAR Citado en la tesis de Iván Milton Lalangui Velasco. "La Función que Realizan los Inspectores del Trabajo en las Solemnización de las Actas de Finiquito Violentan los Derechos de los Trabajadores" Universidad Técnica Estatal de Quevedo Facultad de Derecho. Ecuador. 2014. Pag 32

El Jurista Aguilar menciona que:” Es la persona natural con o sin título que en relación de su trabajo presta sus servicios lícitos y personales con predominio de esfuerzo material físico y sobre el intelectual bajo dependencia del empleador por una remuneración”²¹.

Los juristas manifiestan que el trabajador privado es la persona que realiza algún tipo de actividad usando la fuerza, pero que esta a órdenes del empleador con una remuneración mínima al trabajador del sector público.

2.2.1.6. Trabajador del Servicio Público

Decreto 200/997 de 18.VI.1997 menciona que: “Funcionario público es toda persona que, nombrada por autoridad pública competente, participa en el funcionamiento de un servicio público permanente mediante el desempeño de un empleo remunerado, que acuerda derecho a jubilación y a los efectos de su inclusión en el Registro Nacional de Funcionarios Públicos, se consideran tales”²².

“Los funcionarios están vinculados a la Administración por una relación estatutaria, regulada por el Derecho Administrativo. Ello implica que sean nombrados y cesados (y no contratados ni despedidos). Su cometido

²⁰ BUSTAMANTE. FUENTES Colon. Citado en la Tesis de Ivan Lalangui- URKUND.docx. “La Función que Realizan los Inspectores del Trabajo en las Solemnización de las Actas de Finiquito Violentan los Derechos de los Trabajadores”. Universidad Técnica Estatal de Quevedo Facultad de Derecho. Ecuador. 2014. Pag32

²¹ AGUILAR AGUILAR Leónidas, Citado en la tesis de Iván Milton Lalangui Velasco. “La Función que Realizan los Inspectores del Trabajo en las Solemnización de las Actas de Finiquito Violentan los Derechos de los Trabajadores” Universidad Técnica Estatal de Quevedo Facultad de Derecho. Ecuador. 2014. Pag 32.

²² Decreto 200/997 de 18. VI. 1997 - Citado en la Tesis de Ivan Lalangui- URKUND.docx. “La Función que Realizan los Inspectores del Trabajo en las Solemnización de las Actas de Finiquito Violentan los Derechos de los Trabajadores” Universidad Técnica Estatal de Quevedo Facultad de Derecho. Ecuador. 2014. Pag 30.

fundamental es el desempeño de potestades públicas, tarea exclusiva de los mismos”²³.

El jurista Bustamante cita que servidores públicos son: “Los trabajadores que están sujetos a leyes especiales que integran al derecho administrativo ecuatoriano, de entre ellos los servidores que se rigen por la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y Unificación homologación de la Remuneraciones del Sector Público”²⁴.

El empleado público, para el Derecho administrativo, es aquel trabajador por cuenta ajena cuyo empleador es el Estado, incluyendo la Administración pública y los entes regulados por Derecho público”²⁵.

Para los juristas y el Decreto: Trabajador público es quien trabaja para el estado que en este caso es su empleador, pero que a diferencia del trabajador privado este goza de estabilidad laboral y una mejor remuneración; pero las actividades que realizan son para instituciones del estado.

2.2.1.7. Servicio Público

Para López; “El servicio público concepto fundamental del derecho político y del derecho administrativo, relacionado con la satisfacción de las necesidades colectivas por medio de la administración pública”²⁶.

²³ Disponible en: <http://queaprendemoshoy.com/quienes-son-empleados-publicos/>

²⁴ Bustamante Fuentes. Citado en la Tesis de Iván Lalangui- URKUND.docx. “La Función que Realizan los Inspectores del Trabajo en las Solemnización de las Actas de Finiquito Violentan los Derechos de los Trabajadores” Universidad Técnica Estatal de Quevedo Facultad de Derecho. Ecuador. 2014. Pág 30.

²⁵ Disponible en: http://es.wikipedia.org/wiki/Empleado_p%C3%BAblico

²⁶ Disponible en: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/787/1/TESIS%20SONIA%20SOTOMAYOR.pdf>

Martínez señala que; “Servicio público es el servicio administrativo cuyo objeto consiste en facilitar de modo regular y continuo (a cuantos carezcan de medios idóneos) la satisfacción de una necesidad colectiva individualmente sentida”²⁷.

Este servicio se brinda a los ciudadanos en instituciones que pertenecen al Estado, por medio de la administración pública para satisfacer necesidades colectivas, cuyo servicio se brinda sin beneficio propio siendo el Gobierno el único responsable.

2.2.1.8. Servidor Público

Un servidor público es una persona que brinda un servicio de utilidad social. Esto quiere decir que aquello que realiza beneficia a otras personas y no genera ganancias privadas (más allá del salario que pueda percibir el sujeto por este trabajo”²⁸.

López precisa que; “El empleado o servidor público tiene un estatuto laboral y responsabilidad diferentes de los del simple trabajador al servicio de algunas de las ramas del Estado, cobijado por la legislación ordinaria”²⁹.

El servicio público es una actividad amplia por sus características, organización y forma. Es un interés general que está por encima de cualquier otra circunstancia, en donde el Estado tiene la obligación de asegurar la prestación del mismo con eficiencia y eficacia”³⁰.

²⁷ Martínez Morales, Rafael; Derecho administrativo; Ed. Harla 1991; p. 276

²⁸ DEFINICIÓN DE SERVIDOR PÚBLICO.- www.definicion.de

²⁹ LÓPEZ Garcés Ramiro Dr. Msc. Pequeño Diccionario Jurídico Elemental, Primera Edición Pág. 355

³⁰ Servidor Público; Disponible en: www.eldiario.com.ec

Los servidores públicos son aquellos que prestan sus servicios a instituciones que pertenecen al Estado.

2.2.1.9. Tipo de Servidores Públicos

Funcionaria/o.- Es la servidora o servidor que ejerce un puesto, excluido de la carrera del servicio público, de libre nombramiento y remoción por parte de la autoridad nominadora o de período fijo, y su puesto se encuentra dentro de los grupos ocupacionales de la escala de remuneraciones mensuales unificadas del nivel jerárquico superior.

Servidora/o.- Todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un puesto o cargo, función o dignidad dentro del sector público sea o no de libre nombramiento y remoción”³¹.

2.2.1.10. Principios de los servicios públicos

La responsabilidad por parte de la administración pública en la prestación de los servicios públicos, implica tener presente los siguientes principios:

Continuidad: Los servicios públicos deben mantenerse constantes, de manera uniforme y permanente.

³¹ Disponible en: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/787/1/TESIS%20SONIA%20SOTOMAYOR.pdf>

Suficiencia: Consiste en que debe existir la capacidad o cantidad necesaria (suficiente) para la prestación del servicio.

Rapidez: Es la dinámica con que se presta un servicio, con el propósito de evitar pérdida de tiempo.

Seguridad: Consiste en brindar confianza y credibilidad al brindar de manera regular el servicio deseado.

Economía: Los servicios públicos no están destinados necesariamente a ser objeto de lucro para obtener utilidades como en la iniciativa privada pero es necesario recuperar lo erogado para mantener la continuidad en el servicio.

Calidad: Consiste en desarrollar las actividades con exactitud, precisión, amabilidad y esmero, logrando que el usuario del servicio quede satisfecho.

Eficiencia: Consiste en alcanzar el máximo resultado con el mínimo de esfuerzos y recursos, es hacer más con menos. Frente a la escasez de recursos es necesaria una mayor preparación, buscando siempre mejores alternativas.

Innovación: Son las iniciativas para brindar de la mejor manera posible los servicios. Consiste en incorporar los nuevos métodos, técnicas e innovaciones tecnológicas, dejando atrás elementos obsoletos.

2.2.1.2.1. Irrenunciabilidad de derechos laborales

Hernáinz de Márquez como; “la no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado, de los derechos concedidos por la Legislación laboral”³².

Manuel manifiesta que; “Esta irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, obedece a que el derecho laboral tiende a tutelar los intereses del trabajador, y no permiten al trabajador privarse de la protección que otorga la ley, no le permite por dos razones la primera es que si no existe esta irrenunciabilidad de derechos, el trabajador podría verse obligado por la necesidad, podría verse en el caso de desistir de sus derechos por hallar un trabajo, de los derechos que la Ley o un contrato colectivo o un contrato colectivo le reconocen, y vendría frustrarse uno de los principios de la Legislación social, que procura sacar al trabajador de su condición de inferioridad económica”³³.

Significa que el trabajador está incapacitado de privarse de forma voluntaria de las garantías laborales, sus derechos son irrenunciables, significa que si el renuncia algún derecho como ejemplo al sueldo esa petición no tendrá validez, será nula.

2.2.1.2.2. Principio de la Equidad

³²DE MÁRQUEZ Hernáinz, Tratado Elemental del Derecho del Trabajo, Décima Edición, Madrid-España, 1969, Pág. 89.

³³ Manuel Heriberto Arturo Basurto. “Estudio Jurídico De La Vulneración De Los Principios Constitucionales De Estabilidad Laboral, Impulso Al Pleno Empleo, Intangibilidad e Irrenunciabilidad de Los Derechos de los Trabajadores por las Causales 1, 2, Y 4 Del Art. 172 Del Código Del Trabajo Que Establecen La Terminación Del Contrato De Trabajo Por Voluntad Del Empleador Mediante Visto Bueno” Universidad Nacional De Loja Modalidad De Estudios A Distancia Carrera De Derecho. Ecuador. 2012. Pag.18.

“La equidad (aequitas en latín, que quiere decir, igual) es la justicia, entendida como dar a cada uno lo que le corresponde, (concepto general y abstracto) aplicada a los casos concretos (Aristóteles). El gran jurista romano, Cicerón, consideró a la equidad como fuente del derecho, permitiendo a éste superar los inconvenientes de no adecuarse la norma al caso concreto, por haber evolucionado las costumbres, adecuándolo en el logro del valor justicia, que no puede privar a los individuos de sus derechos esenciales.

Integra los principios generales del derecho, que sirven para la interpretación de las normas jurídicas, que aún cuando no estén plasmados por escrito, iluminan la aplicación de la ley.

Tiene su origen en el derecho natural, el que se inscribe en el corazón humano y abarca a toda la humanidad, e incluso a todo el reino animal, y que permite al Juez introducirlo como ingrediente valorativo, al decidir las causas judiciales.

Su función es, por lo tanto, complementar a la ley general, sin dejar de reconocer a esta última su prioridad, pues de lo contrario se atentaría contra la seguridad jurídica, dejando al arbitrio del juez la valoración de la equidad o no de la aplicación normativa al caso concreto. Así el Juez al ser aplicada la ley general a los casos particulares, toma en cuenta las circunstancias especiales de cada caso, que por lógica, no pudieron ser tenidas en cuenta por el legislador, por la multiplicidad de situaciones que pueden presentarse”³⁴.

2.2.1.2.3 “Como principio basado en la existencia de una comunidad.

“Reconoce en las relaciones laborales una finalidad que excede la del contrato de cambio, una finalidad colectiva, social o de participación,

³⁴Disponible en: derecho.laguia2000.com/parte-general/la-equidad#ixzz3Yowq6WIf

propia de las relaciones comunitarias. Por último, como principio constitucional, marca los valores fundamentales de una sociedad. “El derecho a ser tratado igual es un derecho fundamental del hombre, no solo frente al Estado sino también entre los propios hombres”³⁵.

En igual sentido, “Krotoschin afirmaba que el carácter comunitario del contrato de trabajo ha planteado el dilema entre el principio de la libertad contractual individual en los límites fijados en las normas de orden público y la conveniencia o necesidad de un trato fundamentalmente igual en interés de la conservación y prosperidad de ese mismo conjunto. El deber de trato igual si se reconoce, es un deber que el empleador asume en virtud del carácter de la relación de trabajo, como relación de comunidad en este sentido, ya que dicho deber no cumpliría ninguna función frente al trabajador aislado”³⁶.

La doctrina ha justificado el postulado en la existencia de una comunidad laboral y en la necesidad de limitar la libre disposición del empleador como modo de preservar la dignidad de los trabajadores. Esta colectividad debe ser organizada de modo funcional no arbitrario respetando la dignidad de las y los trabajadores.

2.2.1.2.4. La Administración Pública y su Régimen Disciplinario

José señala que; “Tiende a mantener a funcionarios y empleados en el cumplimiento de los deberes inherentes al cargo, lo cual se funda en el poder de supremacía de la administración y presume una relación de

³⁵ Disponible en: <http://www.losrecursoshumanos.com/principio-de-igualdad-en-lasrelaciones-laborales/>

³⁶ Disponible en: <http://www.losrecursoshumanos.com/principio-de-igualdad-en-lasrelaciones-laborales/>

subordinación entre el sujeto pasivo de la sanción y el órgano que la aplica”³⁷.

2.2.1.2.5. Administración Pública

“Es la actividad racional, técnica, jurídica y permanente, ejecutada por el Estado, que tiene por objeto planificar, organizar, dirigir, coordinar, controlar y evaluar el funcionamiento de los servicios públicos.

El fin de la administración es prestar servicios eficientes y eficaces para satisfacer necesidades generales y lograr el desarrollo económico, social y cultural del País. Para obtener estos resultados la administración tiene que formular objetivos, trazar políticas, elegir procedimientos, decidir correctamente, ejecutar las resoluciones y controlar las acciones de los servidores”³⁸.

Es por lo tanto, el sistema administrativo de un estado, de una ciudad; y que existe principalmente para dos cosas:

- Prestar servicios públicos a la comunidad a quien se debe; y
- Ejercitar controles públicos a las personas y la propiedad dentro de su dominio.

³⁷ Disponible

en:<http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/787/1/TESIS%20SONIA%20SOTOMAYOR.pdf>

³⁸Dr. Herman Jaramillo Ordóñez. La Administración Pública jueves 24 de noviembre del 2005 | 13:31. Última actualización: viernes 04 de abril del 2008 | 14:36; Disponible en: <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechoadministrativo/2005/11/24/la-administracion-publica>.

⁵³ARENDT, H. La condición humana. Editorial Paidós, Barcelona, 1993. Pag. 21.

2.2.1.2.6. Derecho Laboral.

Pérez Botija manifiesta que; “Es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y Trabajadores y de ambos con el estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo”³⁹.

María Elena Cevallos dice; “En definitiva, es un Derecho nuevo con un significado protector, en el que aparece una nueva fuente como fuerza social normativa: las entidades profesionales sindicatos y organizaciones empresariales que dan lugar a los convenios colectivos”⁴⁰.

En referencia podemos decir, que el Derecho Laboral es el conjunto de leyes y reglas que tienen por objetivo regular y ordenar los diferentes sistemas laborales, buscando la seguridad para el trabajador ya que el mismo se encuentra en una posición de minoridad frente a su empleador.

2.2.1.2.7. El Derecho del Trabajo

El derecho al trabajo es la base para una vida digna. “Significa que todas las personas deben tener la posibilidad de ganarse la vida con el trabajo que elijan, y condiciones de trabajo seguras y saludables que no sean degradantes de la dignidad humana. Se debe garantizar un salario mínimo para los trabajadores que les permita llevar una vida decente a

³⁹Pérez Botija. Citado en la tesis de Muso Iza Nelly Patricia. “Violación de la Estabilidad Laboral Consagrado en el Art. 171 Del Código de Trabajo Respecto a la Suplementación del Mandato 008” Universidad Técnica de Cotopaxi. Latacunga-Ecuador. 2011. Pág. 34.

⁴⁰ María Elena Cevallos (1998. Citado en la tesis de Muso Iza Nelly Patricia. “Violación de la Estabilidad Laboral Consagrado en el Art. 171 Del Código de Trabajo Respecto a la Suplementación del Mandato 008” Universidad Técnica de Cotopaxi. Latacunga-Ecuador. 2011. Pág. 34.

ellos/ellas y sus familias. No se debe discriminar en el empleo y los ascensos, o en el goce de derechos relacionados con el trabajo, en base al género, la raza, el origen étnico, la religión o la opinión política. El mismo trabajo debe ser compensado con el mismo salario. Los trabajadores tienen derecho a asociarse entre sí y a negociar mejores condiciones de trabajo. Tienen derecho a afiliarse al sindicato que elijan y a hacer huelga en la medida en que lo permitan las leyes nacionales y que la huelga no provoque una amenaza para la seguridad nacional. El trabajo forzoso es ilegal bajo el derecho internacional y constituye una violación grave de los derechos humanos. La cantidad de horas de trabajo debe limitarse a fin de no perjudicar la salud de los trabajadores y de permitirles que disfruten de un tiempo de ocio adecuado. Los empleadores deben otorgarles a los empleados vacaciones periódicas y pagas⁴¹.

“El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, con respecto al trabajo, anota lo siguiente: sin discrepancias importantes el travail, (francés e italiano) y el trabalho (portugués) deriva de indudables voces latinas, con la idea de sujeción y de penoso. Para unos proviene de trabs, trabis = traba; por el trabajo es la traba o sujeción del hombre. Para la Academia Española, el origen es también latino: de tripalium, aparato para sujetar las caballerías, voz formada de tripalis, algo de tres palos⁴².

Según el Dr. Guillermo Cabanellas de Torres; “conceptúa al trabajo como el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de

⁴¹Disponible en: <http://www.escri-net.org/es/docs/i/428592>

⁴² DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Tomo IV, Madrid, España, Edición 2006, Pág. 2101; Disponible en: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/787/1/TESIS%20SONIA%20SOTOMAYOR.pdf>

conveniencia social o individual, dentro de la licitud, obra, labor, tarea, faena, empleo, puesto, destino. Cargo, oficio, profesión. Solicitud, intento, propósito. Desvelo, cuidado. Dificultad, inconvenientes, obstáculo. Perjuicio, molestia. Penalidad, hecho desfavorable o desgraciado. Operación de máquina, aparato, utensilio o herramienta aplicada a un fin. Resultado contrario a su eficacia o solidez, proveniente del esfuerzo o de la acción de un vehículo, mecanismo u otro cuerpo sujeto a iguales efectos físicos. En la jerga, prisión o cárcel; y antaño, galeras”⁴³.

“Jurídicamente podemos decir que el derecho al trabajo es aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”⁴⁴.

De acuerdo a los fines del Derecho del Trabajo, Trueba Urbina nos dice: "Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino”⁴⁵.

⁴³ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Decimocuarta Edición, Edit. Heliasta, Argentina, 2000, Pág. 501; Disponible en: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/787/1/TESIS%20SONIA%20SOTOMAYOR.pdf>

⁴⁴ Disponible en: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/787/1/TESIS%20SONIA%20SOTOMAYOR.pdf>

⁴⁵ ROBALINO BOLE, Isabel; “Manual de Derecho del Trabajo”; Edit. Fundación Antonio Quevedo, Quito, 1998, Pág. 3.

El autor Mario de la Cueva, manifiesta que: "El nuevo Derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital" ⁴⁶.

Desde el punto de vista del sujeto, los profesores alemanes Hueck y Nipperdey expresan que; "El derecho del trabajo es el "derecho especial de los trabajadores dependientes", y en la misma línea, un manual reciente, publicado por el Ministerio del Trabajo de la República Federal Alemana, "el derecho del trabajo comprende las normas estatales y autónomas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores", como también el marco legal de las condiciones dentro de las cuales se ha de realizar el trabajo" ⁴⁷.

En relación al derecho del trabajo este lo tienen todas las personas para ganarse la vida, este debe ser escogido en forma voluntaria, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social ,etc. , permitiéndoles llevar una vida digna.

2.2.1.2.8. Contrato.

Según los tratadistas Aubry y Raul; "el contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones"⁴⁸.

⁴⁶ ROBALINO BOLE, Isabel; "Manual de Derecho del Trabajo"; Edit. Fundación Antonio Quevedo, Quito, 1998, Pág. 4.

⁴⁷ Disponible en: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/787/1/TESIS%20SONIA%20SOTOMAYOR.pdf>

⁴⁸ 14 AUBRY Y RAU, Citados por CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Edit. Heliasta, Buenos Aires, 2002, Pág. 92.

Es muy semejante la definición de Savigny; “Para quien el contrato es el concierto de dos o más voluntades, sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus relaciones jurídicas”⁴⁹.

“El tratadista Alberto Spota, manifiesta que; “El contrato es un acto jurídico bilateral y patrimonial, por lo tanto la transacción que es un acto jurídico bilateral, por lo que considera que la transacción es un contrato y así debe considerarlo”⁵⁰.

La transacción en materia laboral, es válida siempre y cuando no implique renuncia de derechos y sea celebrada ante autoridades administrativas o juez competente, según lo determina el numeral 11 del Art. 326 de la actual Constitución del Ecuador, vigente desde el año 2008.

“El Dr. Héctor Miranda Vargas realiza un breve análisis sobre la aplicabilidad de la transacción como un medio alternativo para la terminación de los juicios orales o escritos en materia laboral”⁵¹.

En lo doctrinario el Dr. Julio César Trujillo Vásquez, en su obra; “Medios Alternativos en la Solución de Conflictos Legales”, anota: Se ha discutido la validez de la transacción en materia laboral, porque como en ella no interviene el juez y además los derechos de los trabajadores son irrenunciables. La Jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia creo

⁴⁹ 16 SAVIGNY, Citado por CABANELLAS, Guillermo, Obra Citada, Pág. 92.

⁵⁰Alberto Spota. Citado por Esperanza Margarita Solórzano Llor. Tema de régimen constitucional y legal de trabajo en el sector público: “del derecho constitucional laboral.- la nueva constitución mantiene los mismos principios constitucionales laborales, los amplia, los disminuye y la consecuente correlación con las leyes aplicables a la materia” Universidad Técnica Particular de Loja Ecuador. 2012. Pág. 30.

⁵¹Héctor Miranda Citado por Esperanza Margarita Solórzano Llor. Tema de régimen constitucional y legal de trabajo en el sector público: “del derecho constitucional laboral.- la nueva constitución mantiene los mismos principios constitucionales laborales, los amplia, los disminuye y la consecuente correlación con las leyes aplicables a la materia” Universidad Técnica Particular de Loja Ecuador. 2012. Pág. 30.

que es acertada cuando dice que procede la transacción. ¿Por qué procede la transacción? Primero porque no hay estrictamente renunciaciones de derechos de parte del trabajador, toda vez que cuando él reclama algo y el empleador le niega, NO HAY DERECHO CIERTO sino tan sólo una PRETENSIÓN PROCESAL o sea que un derecho que el trabajador se auto-otorga, y lo que la ley prohíbe es la renuncia de derechos y no pretensiones. Si las partes se ponen de acuerdo es PORQUE EL EMPLEADOR LE RECONOCE AL TRABAJADOR UN DERECHO QUE ANTES NO LO RECONOCÍA ¿A cambio de qué? De que el trabajador modere sus exigencias, pero esta moderación de las exigencias del trabajador no es gratuita, sino a cambio de que el empleador por su parte, reconozca el derecho que antes le negaba”⁵²

2.2.1.2.9. Contrato de trabajo

Según los tratadistas Aubry y Rau, el contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones”⁵³.

Julio César Trujillo, “el contrato por tiempo fijo, para labores estables o permanentes en la empresa, es un contrato en el que las partes de antemano saben la fecha en que ha de terminar; sin embargo, no basta

⁵² Julio César Trujillo Vásquez. Citado por Esperanza Margarita Solórzano Llor. Tema de régimen constitucional y legal de trabajo en el sector público: “del derecho constitucional laboral.- la nueva constitución mantiene los mismos principios constitucionales laborales, los amplía, los disminuye y la consecuente correlación con las leyes aplicables a la materia” Universidad Técnica Particular de Loja Ecuador. 2012. Pág. 32

⁵³ AUBRY Y RAU, Citados por Cabanellas, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Edit. Heliasta, Buenos Aires, 2002, Pág. 92.

que llegue la fecha convenida para que termine el contrato, sino que es menester el preaviso de las partes”⁵⁴.

El contrato de trabajo es una relación jurídica en la cual las dos partes celebrantes, el empleador y el empleado, acuerdan voluntariamente una serie de derechos y obligaciones vinculadas a la actividad laboral.

2.2.1.2.10. Culminación del contrato por voluntad propia

Otro aspecto que debe ser tratado con respecto a esta causa de conclusión de la relación laboral es el referente a la manifestación del mutuo disenso. Se puede distinguir “...el acuerdo expreso y ostensible de las partes respecto de la terminación del contrato y el que se deduce de actos unilaterales o bilaterales de las partes”⁵⁵.

Valencia dice que es: “El cual sería un acuerdo tácito. En lo tocante al acuerdo expreso, “puede darse el caso de renuncia voluntaria al trabajo por parte del trabajador, entonces estaremos en presencia de una libre manifestación de su voluntad, que no implica la intervención de las autoridades del trabajo, porque la renuncia al empleo no es un acto de liquidación o algo parecido que requiera la presencia del Inspector del Trabajo, a menos que apareciera que la voluntad o consentimiento del trabajador adolezca de error, fuerza o dolo”⁵⁶.

⁵⁴TRUJILLO, Julio César, 1992. Citado en la tesis de Esteban Patricio Santacruz Arcos. “La Terminación del Contrato Individual De Trabajo En El Ordenamiento Jurídico Ecuatoriano Vigente” Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias Jurídicas. Loja. 2008. Pag. 20.

⁵⁵TRUJILLO, Julio César, 1986. Citado en la tesis de Esteban Patricio Santacruz Arcos. “La Terminación Del Contrato Individual De Trabajo En El Ordenamiento Jurídico Ecuatoriano Vigente” Universidad Técnica Particular De Loja Escuela De Ciencias Jurídicas. Loja. 2008. Pag. 28.

⁵⁶VALENCIA HARO, Hugo, 1979. Citado en la tesis de Esteban Patricio Santacruz Arcos. “La Terminación Del Contrato Individual De Trabajo En El Ordenamiento Jurídico Ecuatoriano Vigente” Universidad Técnica Particular De Loja Escuela De Ciencias Jurídicas. Loja. 2008. Pag. 20.

Este se da cuando el trabajador por cuenta propia decide dar por terminada la relación laboral que existe con el empleador.

2.2.1.3.1. Trabajo

Cevallos que; “Es un hacer remunerado carece de valor y contenido, y de allí que sea algo que solo sirve para algunos, favorece y permite cada vez más la acumulación y la plusvalía así como la explotación e inhumanización de la sociedad; por lo cual, sería conveniente acercarse aunque sea un poco al concepto expuesto en el inicio de esta obra sobre trabajo, lo cual no es utópico, ya que bastaría con que los sistemas de producción respetaran la regla básica de que el producto final es de quien lo realizó, ya que es muy claro que los sistemas de producción respetan la primera parte de la ecuación trabajo pero no respetan la segunda parte de la ecuación del concepto de trabajo, debe advertirse que hay excepciones como son algunos sistemas cooperativos que se dan en algunos países”⁵⁷.

“El Convenio es un acuerdo de voluntades cuyo efecto puede constituir o no una obligación. De lo dicho anteriormente es evidente que todo contrato constituye convención, pero no todos los convenios son contractuales”⁵⁸.

Según el Dr. Guillermo Cabanellas de Torres; Conceptúa al trabajo como: “El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de

⁵⁷CEVALLOS VÁSQUEZ, María Elena, Dra. LEGISLACIÓN LABORAL, Vol. 1 y 2, Universidad Técnica Particular de Loja, Año 2007, Loja-Ecuador, Pág. 42.

⁵⁸ SAMANIEGO CASTRO, Víctor Hugo, Dr. DERECHO LABORAL, 1ª Edición, Imprenta del Área Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, Año 2003, Loja-Ecuador, Pág. 44

conveniencia social o individual, dentro de la licitud, obra, labor, tarea, faena, empleo, puesto, destino. Cargo, oficio, profesión. Solicitud, intento, propósito. Desvelo, cuidado. Dificultad, inconvenientes, obstáculo. Perjuicio, molestia. Penalidad, hecho desfavorable o desgraciado. Operación de máquina, aparato, utensilio o herramienta aplicada a un fin. Resultado contrario a su eficacia o solidez, proveniente del esfuerzo o de la acción de un vehículo, mecanismo u otro cuerpo sujeto a iguales efectos físicos. En la jerga, prisión o cárcel; y antaño, galeras”⁵⁹.

Los juristas denominan que el trabajo es toda aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una devolución económica por las labores concretadas.

2.2.1.3.2. Evolución histórica del trabajo y vacaciones

Arendt dice que; “Durante la época del Imperio Romano, el hombre se consideraba un cúmulo de virtudes dentro de las cuales no existía el concepto de trabajo. Consideraban que únicamente las bestias y los esclavos debían trabajar. Con éste tipo de conceptos sobre el trabajo, no es de extrañar que en Roma no existiera el derecho Laboral y mucho menos que hubiesen leyes al respecto. Era mucho más importante legislar el sector humano en cuestiones civiles, y por tanto fue el Derecho Civil el que caracterizó el mundo jurídico de la antigua Roma”⁶⁰.

Aristóteles indica que; “Entre los señores feudales y la Iglesia católica pasaron a vigilar trabajo y decidían quienes cobraban y quienes no tenían

⁵⁹ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Decimocuarta Edición, Edit. Heliasta, Argentina, 2000, Pág. 501; Disponible en: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3299/1/CASTILLO%20RODR%C3%84GUEZ%20PATRICK%20HERMEL.pdf>

derecho al salario y de forma intermedia entre los que cobran y los que trabajan aparecían tímidamente las actividades artesanales. Estos autónomos medievales se movían en la frágil frontera entre ambos bandos, siempre con el miedo a parecer demasiado rico o demasiado pobre y desencajarse del puzzle. En esta situación, es de todo impensable la formación de posibles sindicatos o de algún tipo de Derecho Laboral”⁶¹.

Está claro que, las infinidad de sectas y sociedades del pensamiento que han existido en el transcurrir de la historia de una forma u otra han buscado formas de sometimiento al pueblo común que no únicamente ha sido víctima de los poderes, quienes para mantenerlos sometidos les han inculcado el castigo del infierno. Al igual que ocurre en la actualidad, en aquella época no faltaron quienes inciten a la obediencia y sometimiento con frases como (el ocio es enemigo del alma), dicho por los monjes portugueses.

2.2.2. Jurisprudencia.

La Jurisprudencia se entiende como la similitud manifestada reiteradamente en la aplicación del derecho por un tribunal supremo y contenido en sus sentencias, motivada por la Constitución del Ecuador, que es la normativa principal que dicta los preceptos básicos, bajo las cuales se rige un estado de derecho.

⁶¹ARISTOTELES. Política. Editorial Gredos, Madrid, 1988. Pág. 123.

Sentencia n° 0047-2012 de Sala de Lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia (2012), 19 de Marzo de 2012

6.5 Probada la relación laboral de conformidad con el artículo 42 ibídem, la carga de la prueba revierte a la empresa demandada, quien estaba en el caso de acreditar el cumplimiento de sus obligaciones laborales. Como con la prueba actuada: copia simple de una sentencia fs. 23 y 24, repreguntas formuladas a los testigos, y la confesión expresa de actor que por estar referida a hechos de terceras personas ni siquiera debió ser aceptada, no ha podido satisfacer esta exigencia legal, en esta virtud el actor tiene derecho a que le sean satisfechos los haberes reclamados, por lo que procede el pago de los siguientes rubros: despido intempestivo según el Art. 188 del Código de Trabajo; bonificación por desahucio (Art. 185); vacaciones no gozadas por todo el tiempo de la relación laboral **(Art.69, 71 y 76); horas suplementarias y extraordinarias según el art. 55**, para cuyo cálculo se tendrá en cuenta la pregunta 10). de la confesión judicial ficta de fs.23 de los autos; la última semana de trabajo comprendida del 5 al 11 de noviembre de 2006, con el salario básico vigente a esa fecha; ropa de trabajo a razón de 50,00 por cada año laborado; décimos tercero y cuarto sueldos por todo el tiempo de servicios; por el componente salarial en proceso de incorporación a la remuneración, conforme las reformas constantes en la Ley para la Transformación Económica publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 48 de 31 de agosto del 2000 y el artículo 2 y 3 de la ley 2000-18 , publicada en el Registro Oficial No. 92 de 6 de junio de 2002, en relación con el Art. 131 del Código del Trabajo; fondos de reserva de acuerdo con los Arts. 196 y 202, con los intereses y recargo correspondientes; las diferencias salariales en relación al salario mínimo vigente en cada período años 2000 y 2006 de acuerdo con el juramento

deferido. Solución de estos beneficios que se hará por todo el tiempo laborado, esto es desde el 3 de abril del 2000, al 11 de noviembre del 2006, con intereses legales en los rubros que corresponda, según las Reglas del Art. 614 del Código del Trabajo. No se dispone el pago de lo solicitado en los numerales 4. y 6.- de la demanda, por cuanto de los recaudos procesales no existe prueba que justifique su pago. 7. DECISIÓN EN SENTENCIA: Por lo expuesto este Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia integrado para resolver este caso, “ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LEYES DE LA REPÚBLICA” al aceptar el recurso interpuesto, casa la sentencia en los términos expuestos a partir del considerando 6.-, y dispone que el Juez de ejecución liquide lo correspondiente a los rubros señalados en los numeral 6.5 de este fallo. En atención a lo establecido en el inciso segundo del art. 588 del Código del Trabajo, se le condena al demandado al pago de las costas procesales, fijándose los honorarios profesionales del abogado defensor del actor en el 5% del valor total que se llegue a liquidar. Intervenga en la presente causa Dra. Ximena Quijano Salazar Secretaria Relatora Encargada por ausencia del titular Dr. Oswaldo Almeida Bermeo. Con el ejecutorial devuélvase el proceso al Tribunal de origen. Notifíquese. Dra. María del Carmen Espinoza Valdiviezo Dr. Alfonso Asdrúbal Granizo Gavidia Dra. Gladys Terán Sierra JUEZA NACIONAL Certifica. Dra. Ximena Quijano Salazar SECRETARIA RELATORA (E)”⁶²

⁶²Corte Nacional de Justicia. Sala de lo Laboral. Quito, 19 de febrero de 2013; las 09h00. Juicio N°020-2011. Seguido por Miguel Ángel Fajardo Herrera; Disponible en: <http://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/laboral/2013/R93-2013-J20-2011.pdf>

Siendo así, en aplicación del Art. 581 del Código del Trabajo, se concluye que la trabajadora efectivamente laboró las horas que señala en su pliego de absoluciones y que fue despedida el 8 de marzo de 2010, de conformidad con la pregunta 9 del interrogatorio, además queda determinado que se le adeuda los valores proporcionales por concepto de décimo tercero, y décimo cuarto; así como las vacaciones no gozadas durante la relación laboral y los ocho días del mes de marzo de 2010 (pregunta 10). En cuanto al pliego de absoluciones que debía responder la señora Cristina Fernanda Sosa Espinosa en relación al horario de trabajo, en la pregunta 6, se le interroga: “Señale la compareciente como es verdad que con propósito de cumplir con lo señalado anteriormente la actora trabajaba en departamento de contabilidad desde las 8h30 hasta las 24h00 todos los días incluido sábados y domingos (...) 7) Señale la confesante como es verdad que muchas veces ha establecido la Primera Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha. En tal virtud, este Tribunal de la Sala de lo Laboral, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, no casa la sentencia emitida por la Primera Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, y ordena a los demandados, en la forma que han sido requeridos, paguen a la actora los valores que por reclamos laborales se le han concedido en la sentencia dictada por el Tribunal de Alzada. En atención a lo dispuesto en el Oficio No. 1719-SG-CNJ-IJ DEL 4 de septiembre del 2013, actúe el Dr. Richard Villagómez Cabezas, por licencia del titular Dr. Johnny Ayluardo Salcedo. Notifíquese y devuélvase.- Fdo.) Dr. Jorge M. Blum Carcelén; JUEZ NACIONAL PONENTE; Dra. Gladys Terán Sierra; JUEZA NACIONAL; Dr. Richard

Villagómez Cabezas; CON JUEZ NACIONAL. CERTIFICO.- Fdo.) Dr. Oswaldo Almeida Bermeo.-SECRETARIO RELATOR.⁶³

CUARTA ACUSACIÓN: “En cuanto a la falta de aplicación del Art. 588 inciso final de ley laboral vigente sobre el pago de los honorarios de su patrocinador y costas judiciales por el trabajo en las dos instancias, obra del proceso que sobre este punto la sentencia de primera instancia niega las costas solicitadas pero dispone el pago de los honorarios que se regula a favor del patrocinador del actor en USD. 270,00, de los cuales se descontará el porcentaje legal correspondiente al Colegio de Abogados de Los Ríos con sede en Babahoyo y que en la sentencia de segunda y definitiva instancia en la parte resolutive del fallo en forma expresa dice: “Sin costas ni honorarios que regular en esta instancia”, y que al ser la sentencia confirmatoria, en cuanto declara con lugar la demanda con la reforma a la liquidación practicada en la cual no consta el valor correspondiente a los honorarios del patrocinador del actor Abogado Javier Segarra Cedeño, correspondiente a USD. 270,00 de los cuales se descontará el porcentaje legal correspondiente al Colegio de Abogados de Los Ríos con sede en Babahoyo, el valor total de la liquidación corresponde a USD. 7.030,43, que resulta de la sumatoria del valor que corrige el error de cálculo referido y los honorarios fijados, esto es: USD. $6.760,43 + 270,00 = \text{USD. } 7.030,43$, siendo por tanto procedente la causal invocada.- En virtud de lo expuesto este Tribunal, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, casa parcialmente la sentencia recurrida, disponiéndose el

⁶³Corte Nacional de Justicia.- Sala de lo Laboral. Quito, 10 de Septiembre de 2013, las 10h35. Juicio laboral N° 1128-2011. seguido por Verónica Patricia Plazarte Vela; Disponible en: <http://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/laboral/2013mj/R677-2013-J1128-2011.pdf>

pago de USD. 7.030,43, más los intereses normados en los Arts. 202 y 614 del Código del Trabajo como se dispone en la sentencia de primera instancia que confirma la sentencia recurrida, en lo que fuera procedente.- NOTIFÍQUESE -Fdo. Dr. Alfonso Asdrúbal Granizo Gavidia (Juez Ponente), Dr. Jorge Blum Carcelén, Dr. Wilson Andino Reinoso. JUECES NACIONALES. Certifica Dr. Oswaldo Almeida.- SECRETARIO RELATOR”⁶⁴.

3.1.- “Respecto del pago de Vacaciones, al no haberse demostrado procesalmente que la trabajadora las ha gozado, procede, ordenar su pago por todo el tiempo de servicios, como en efecto reconoce la Sala de alzada. El Art. 75 del Código del Trabajo dispone que; El trabajador podrá no hacer uso de las vacaciones hasta por tres años consecutivos, a fin de acumularlas en el cuarto año; ello obviamente mientras transcurre la relación laboral; si ésta terminó, tratándose de un derecho adquirido irrenunciable de conformidad con la Constitución y la Ley, debe cancelarse al trabajador en dinero el valor de las vacaciones no gozadas.

3.2.- En el numeral 2 de la sentencia se analizó que no existe violación de los Arts. 285 y 302 del Código del Trabajo, respecto a su aplicación. 3.3.- En cuanto al pago de décimo quinto y décimo sexto sueldos; cuya vigencia terminó el 13 de marzo de 2000 (R.O. No 34 -13-0300), la Sala ordena su pago hasta esta fecha; por lo que no existe errónea aplicación de las normas de derecho detalladas.-. De lo analizado se concluye que la recurrente no ha justificado las causales invocadas en el recurso de casación interpuesto.- En virtud de lo expuesto, esta Sala, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO

⁶⁴Corte Nacional de Justicia.- Sala de lo Laboral.- Quito, 10 de mayo de 2012, las 12h30. Juicio No. 514-2010 ex 2da Sala Juez Ponente: Dr. Alfonso Asdrúbal Granizo Gavidia; Disponible en: <http://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/laboral/ej2012/R122-2012-J514-2010.pdf>

DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA, rechaza el recurso de casación interpuesto por la demandada.- NOTIFÍQUESE.- Fdo. Dra. Paulina Aguirre Suárez (Juez Ponente), Dr. Wilson Merino; Dra. María del Carmen Espinoza, JUECES NACIONALES. Certifica Dr. Oswaldo Almeida Bermeo. SECRETARIO RELATOR”⁶⁵.

En vista que los magistrados resolvieron rechazar el recurso de casación interpuesto por la demandada, podemos rescatar que: al haber reconocido la relación laboral mediante la presentación de roles, así como filiación laboral, se configuró la relación de dependencia, al no haber justificado la demandada en su recursos los puntos precisos a casar y, menos los mismos no pudo justificar motivadamente, no les toca más que reconocer a favor del trabajador, los derechos a que tiene por su naturaleza, en vista de la labor que desempeñaba, conociendo la visión empresarial burguesa que considera que en los juzgados resuelve sus problemas y diferencias, podemos decir que con esta carta fundamental y derechos internacionales consagrados a favor de los trabajadores, no nos toca más que exigirlos y ejecutarlos.

2.2.3. Legislación

“La legislación Ecuatoriana ha sufrido cambios históricos y muy provechosos especialmente para la clase laboral, con la nueva Constitución del 2008 donde se garantizan los derechos laborales”⁶⁶.

⁶⁵Resolución No. 47-2012 JUICIO No. 630-2007; ex 1ra. Sala María Madelaine Dávila Intriago en contra de Ramona Bienvenida Rosado Reina Jueza Ponente: Dra. Paulina Aguirre Suárez Corte Nacional De Justicia.- Sala de lo Laboral. Quito, marzo 19 de 2012; las 15h05; Disponible en: <http://vlex.ec/vid/-417114798>

⁶⁶ Tesis de Iván Lalangui- URKUND.docx“La Función que Realizan los Inspectores del Trabajo en las Solemnización de las Actas de Finiquito Violentan los Derechos de los

2.2.3.1. Constitución de la República del Ecuador del 2008.

Art. 33. –“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas Trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”⁶⁷.

Unos de los derechos que consagra la constitución es el trabajo sin embargo es el derecho que más se vulnera en nuestra sociedad. La estabilidad laboral es el derecho que tiene un trabajador a conservar su puesto de trabajo de manera permanente, y a que se garanticen sus ingresos en forma directa, lo que va a permitir satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Art. 229.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será

Trabajadores” Universidad Técnica Estatal de Quevedo Facultad de Derecho. Ecuador. 2014.

⁶⁷ Constitución de la República del Ecuador del 2008. Pág. 9; Disponible en: <http://www.efemerides.ec/1/cons/>

justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia”⁶⁸.

Son servidoras o servidores públicos aquellos que laboran en instituciones que pertenecen al Estado, estos gozan de buena remuneración, un ambiente de trabajo adecuado, de estabilidad laboral, pero existe una discriminación por cuanto también en las mismas instituciones que pertenecen al Estado hay trabajadores (obreros) sujetos al código de trabajo aquí vemos claramente que no todos los servidores públicos están sujetos a la LOSEP.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo.

"Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”⁶⁹.

Esto hace referencia a que todas las personas tienen derecho a un trabajo, puede ser este propio o dependiente, donde solo el trabajador tiene la potestad de aceptarlo o negarlo para tener una vida digna él y su familia.

Art. 326.- “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

⁶⁸ <http://www.meritocracia.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/01/a.-Normas-Constitucionales.pdf>

⁶⁹ Constitución de la República del Ecuador del 2008. Pág. 56. (Citado el 15 de Junio de 2014; Disponible en: http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal_a/base_legal/A._Constitucion_república_ecuador_2008constitucion.pdf

En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se:

Aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje”⁷⁰.

Aquí se reconoce la protección jurídica del Estado, quedando claro que los derechos de los trabajadores son irrenunciable e intangibles, por lo que no pueden renunciar a sus derechos, así negocie con el empleador a la hora de elaborar el contrato, siendo nula toda decisión, ya que el trabajador goza del principio de intangibilidad ya que sus derechos no pueden ser cambiados, tocados, modificados mucho menos desconocidos.

Art. 328.- “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos Y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

⁷⁰ Constitución de la República del Ecuador del 2008. Pág. 56; Disponible en: <http://www.efemerides.ec/1/cons/>

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley”⁷¹.

La legislación Ecuatoriana señala que las remuneraciones tienen que ser canceladas de acuerdo a la realidad económica del país, como lo sostiene la norma, anteriormente los trabajadores percibían remuneraciones bajas, no se les reconocían sus derechos, los horarios de trabajos eran mayor que los que determinaba la legislación laboral y en la actualidad se establece que los trabajadores reciban salarios dignos, para que puedan

⁷¹ Constitución del Ecuador del 2008. Pág. 57.(Citado el 15 de Junio de 2014); Disponible en: http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal_a/base_legal/A._Constitucion_república_ecuador_2008constitucion.pdf

llevar una mejor vida tanto él como su familia, participando de las ganancias de las empresas, recibiendo sus utilidades.

2.2.3.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948

“Los Derechos Humanos reconocen que todas las personas que ejerzan trabajo bajo dependencia y remuneración, están totalmente protegidos por el estado y los instrumentos Internacionales, que reconocen, los derechos de los trabajadores, a recibir un trato justo y que se le otorgue sus pagos puntuales; que se le sufrague todos los beneficios que al trabajador le corresponda por Ley; y, los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles, por lo que cualquier resistencia a este derecho es nulo”⁷².

La Declaración Universal de los Derechos Humanos protege a todos los trabajadores que realizan labores de trabajo bajo obediencia, tienen derecho a recibir remuneraciones puntuales y de forma equitativa, es decir, que no se aceptan justificaciones de parte del empleador, en la tardanza al pago que recibe el trabajador por el trabajo que realiza, estableciendo las respectivas sanciones a quien las vulnere.

Artículo 7.-

“Todos son iguales ante la ley y tienen sin distinción derecho a igual protección de la ley, es decir que todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración; y, contra toda provocación a tal discriminación”⁷³.

⁷²Declaración Universal de los Derechos Humanos Adoptada y Proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 del 10 De Diciembre De 1948. (Citado el 27 de Julio de 2014).

⁷³ Declaración Universal de los Derechos Humanos Adoptada y Proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 Del 10 De Diciembre De 1948. (Citado el 27 de Julio de 2014)

Los Derechos Humanos reconocen que ningún trabajador puede ser discriminado, todos gozan de los mismos derechos por lo cual quien lo vulnere será sancionado de acuerdo a la ley.

Artículo 22.-

“Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”⁷⁴.

La Declaración de Derechos Humanos cita que todas las personas que presten sus servicios bajo dependencia, obtienen todo el derecho a que el empleador o patrono los incorpore al seguro social, ya que es un derecho vigente, y si, se les negare, dicho derecho el empleador tendrá todo el deber de indemnizar al trabajador al terminar con la relación laboral.

Artículo 23.

- “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas; y, satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo;
- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual;

⁷⁴ Declaración Universal de los Derechos Humanos Adoptada y Proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 Del 10 De Diciembre De 1948. (Citado el 27 de Julio de 2014)

- Toda persona que trabaja tiene derecho, a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, existencia conforme a la dignidad humana; y, que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”⁷⁵.

En lo expuesto anteriormente manifiestan que todas las personas tienen derecho de optar por el trabajo que deseen, nadie podrá discriminarlos simplemente por el hecho de ser jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, adultos mayores, ya que cuentan con toda la protección internacional de derechos humanos en el área laboral.

Artículo 24.-

“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable, de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”⁷⁶.

En este artículo la Declaración Universal de Derechos Humanos reconocen, que los trabajadores que laboren bajo sometimiento tienen derecho al descanso “obligatorio”; y, a laborar las horas que establece la legislación y si el empleado labora horas adicionales, el empleador tendrá que cancelarle por las horas laboradas, en lo relativo al descanso anual, se toma en cuenta las vacaciones que se dan una vez al año pagadas por el empleador, y, de no cancelar o de no permitir el disfrute de este derecho, el empleador tendrá que indemnizar al trabajador, cuando entre ellos, finalice la relación laboral.

⁷⁵ Declaración Universal de los Derechos Humanos Adoptada y Proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 Del 10 De Diciembre De 1948. (Citado el 27 de Julio de 2014)

⁷⁶ Declaración Universal de los Derechos Humanos Adoptada y Proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 Del 10 De Diciembre De 1948. (Citado el 27 de Julio de 2014)

2.2.3.3. Convención Americana sobre Derechos Humanos 1969

“Considerando que la Tercera Conferencia Interamericana Extraordinaria (Buenos Aires, 1967) aprobó la incorporación a la propia Carta de la Organización de normas más amplias sobre derechos económicos, sociales y educacionales y resolvió que una Convención Interamericana sobre Derechos Humanos determinara la estructura, competencia y procedimiento de los órganos encargados de esa materia. Han convenido en lo siguiente:

Artículo 6º

Prohibición de la Esclavitud y Servidumbre.-

1. Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas.
2. Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio. En los países donde ciertos delitos tengan señalada pena privativa de la libertad acompañada de trabajos forzosos, esta disposición no podrá ser interpretada en el sentido de que prohíbe el cumplimiento de dicha pena impuesta por juez o tribunal competente. El trabajo forzoso no debe afectar a la dignidad ni a la capacidad física e intelectual del recluso.
3. No constituyen trabajo forzoso u obligatorio, para los efectos de este artículo:
 - c. El servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la existencia o el bienestar de la comunidad, y

d. El trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales”⁷⁷.

El Convenio Internacional en Derechos Humanos reconoce que las personas que prestan sus servicios laborales de forma legal, tienen derecho a que se les brinde un salario justo y retribuido, que se les dé el equipo de protección necesario para el cumplimiento del mismo, y que además el trato sea con respeto mutuo.

2.2.3.4. Convenio de la OIT (132) relativo a las vacaciones anuales pagadas (revisado en 1970) (Entrada en vigor: 30 junio 1973. Convenio relativo a las vacaciones anuales pagadas (revisado en 1970) (Entrada en vigor: 30 junio 1973) Adopción: Ginebra, 54^a reunión CIT (24 junio 1970) - Estatus: Instrumento en situación provisoria (Convenios Técnicos).

Artículo 4

1. “Toda persona cuyo período de servicios en cualquier año sea inferior al requerido para tener derecho al total de vacaciones prescrito en el artículo anterior tendrá derecho respecto de ese año a vacaciones pagadas proporcionales a la duración de sus servicios en dicho año.

2. En el párrafo 1 del presente artículo, la expresión año significa año civil o cualquier otro período de la misma duración, determinado en cada país por la autoridad competente o por el organismo apropiado”⁷⁸.

⁷⁷Convención Americana sobre Derechos Humanos San José, Costa Rica 7 al 22 de noviembre de 1969. Pág. 3 y 4, material en pdf, Citado el 25 de Septiembre de 2014; Disponible en: http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm

Todos los trabajadores tienen derecho a las vacaciones una vez que hayan cumplido un año de trabajo para el mismo empleador, en caso de salir del trabajo antes de cumplir el año de servicio debe cancelarse al trabajador la parte proporcional a las vacaciones no gozadas.

Artículo 5

1. Se podrá exigir un período mínimo de servicios para tener derecho a vacaciones anuales pagadas.
2. La duración de dicho período de calificación será determinada en cada país por la autoridad competente o por los métodos apropiados, pero no excederá de seis meses.
3. La manera de calcular el período de servicios a los efectos del derecho a vacaciones será determinada en cada país por la autoridad competente o por el organismo apropiado.
4. En las condiciones que en cada país se determinen por la autoridad competente o por el organismo apropiado, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, accidente o maternidad, serán contadas como parte del período de servicios”⁷⁹

⁷⁸Convenio relativo a las vacaciones anuales pagadas (revisado en 1970) (Entrada en vigor: 30 junio 1973) Adopción: Ginebra, 54ª reunión CIT (24 junio 1970) - Estatus: Instrumento en situación provisoria (Convenios Técnicos).http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132

⁷⁹Convenio relativo a las vacaciones anuales pagadas (revisado en 1970) (Entrada en vigor: 30 junio 1973) Adopción: Ginebra, 54ª reunión CIT (24 junio 1970) - Estatus: Instrumento en situación provisoria (Convenios Técnicos).http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132

El derecho a vacaciones anuales pagadas; y, la duración de las mismas no serán perjudicados por interrupciones originadas por embarazo o parto, si la trabajadora reanuda su trabajo y su ausencia no excede de un límite determinado. Esos días no son considerados vacaciones del trabajador, ya que se le estaría aplicando una doble sanción, lo cual es contrario a la ley.

Artículo 6

1. “Los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre, coincidan o no con las vacaciones anuales, no se contarán como parte de las vacaciones mínimas anuales pagadas prescritas en el párrafo 3 del artículo 3 del presente Convenio.

2. En las condiciones en que en cada país se determinen por la autoridad competente o por el organismo apropiado, los períodos de incapacidad de trabajo resultantes de enfermedad o de accidente no podrán ser contados como parte de las vacaciones pagadas anuales prescritas como mínimo en el párrafo 3 del artículo 3 del presente Convenio”⁸⁰.

En lo referente a este artículo naturalmente que el festivo, al no ser un día hábil, no cuenta y se tiene que excluir para determinar el cómputo exacto del tiempo que el trabajador debe descansar por concepto de vacaciones. Para efecto de las vacaciones, sólo se tienen en cuenta los días hábiles, esto es que los domingos y festivos no se contabilizan.

⁸⁰Convenio relativo a las vacaciones anuales pagadas (revisado en 1970) (Entrada en vigor: 30 junio 1973) Adopción: Ginebra, 54ª reunión CIT (24 junio 1970) - Estatus: Instrumento en situación provisoria (Convenios Técnicos).http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132

Artículo 7

1. “Toda persona que tome vacaciones de conformidad con las disposiciones del presente Convenio percibirá, por el período entero de esas vacaciones, por lo menos su remuneración normal o media (incluido el equivalente en efectivo de cualquier parte de esa remuneración que se pague en especie, salvo si se trata de prestaciones permanentes de que disfruta el interesado independientemente de las vacaciones pagadas), calculada en la forma que determine en cada país la autoridad competente o el organismo apropiado.

2. El monto debido en virtud del párrafo 1 deberá ser pagado a la persona empleada interesada antes de sus vacaciones, a menos que se haya previsto de otro modo en un acuerdo que vincule al empleador y a dicha persona”⁸¹.

Si el trabajador no lleva un año trabajando, las vacaciones se le reconocerán en proporción al tiempo laborado, sin importar cuanto sea este.

Las vacaciones se remuneran con base al salario que el trabajador esté devengando al momento de salir a vacaciones. Esto para sueldos fijos. Cuando el sueldo es variable, se tomará el promedio del último año, y si el trabajador no lleva un año, se tomará el promedio del tiempo que lleve.

⁸¹Convenio relativo a las vacaciones anuales pagadas (revisado en 1970) (Entrada en vigor: 30 junio 1973) Adopción: Ginebra, 54ª reunión CIT (24 junio 1970) - Estatus: Instrumento en situación provisoria (Convenios Técnicos). http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132

Artículo 8

1. “El fraccionamiento de las vacaciones anuales pagadas podrá autorizarse en cada país por la autoridad competente o por el organismo apropiado.
2. Salvo si está previsto de otro modo en un acuerdo que vincule al empleador y a la persona empleada interesada, y siempre que por la duración de sus servicios la persona interesada tenga derecho a tal período, una de las fracciones deberá consistir, por lo menos, en dos semanas laborables ininterrumpidas”⁸².

Las vacaciones se causan una vez haya transcurrido un año de labores, pero le corresponde al empleador decidir cuándo le otorgará las vacaciones al empleado, y por supuesto este no puede arrogarse el derecho de irse de vacaciones sin el consentimiento de su patrón.

La empresa debe otorgar las vacaciones dentro del año siguiente a la fecha en que se causaron, vacaciones que pueden ser solicitadas por el empleado o concedidas de oficio por el empleador, pero en cualquier caso, se requiere del visto bueno del empleador.

2.2.3.5. Código del Trabajo 2014

Art. 4.- “Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

⁸²Convenio relativo a las vacaciones anuales pagadas (revisado en 1970) (Entrada en vigor: 30 junio 1973) Adopción: Ginebra, 54ª reunión CIT (24 junio 1970) - Estatus: Instrumento en situación provisoria (Convenios Técnicos).http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132

La Constitución protege al trabajador aún respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, evitando que, por desconocimiento y sobre todo en los casos de amenaza, coacción o violencia, el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de las garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta.

Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.- “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”⁸³

En lo referente a este artículo cuando existan dos o más normas, cualquiera que sea su rango, aplicables a un caso concreto, se aplicará la que, apreciada en su conjunto, sea más favorable para el trabajador.

Art. 69.- Vacaciones anuales.- “Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes”⁸⁴

Este derecho lo tienen todos los trabajadores después que hayan cumplido un año de servicio, teniendo derecho a disfrutar de 15 días ininterrumpidos de descanso.

⁸³ Disponible en: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/2770/1/I%C3%91IGUEZ%20MORENO%20EBER.pdf>

⁸⁴Código del Trabajo Actualizado a abril del 2014, Publicado por. Cep. Pag.23, 24; Disponible en: <http://www.ecuadorlegalonline.com/biblioteca/codigo-de-trabajo-actualizado/>

Art. 71.- Liquidación para pago de vacaciones.- “La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando la veinticuatroava parte de lo percibido durante un año de trabajo, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesorio que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone el artículo 95 de este Código”⁸⁵.

En lo referente a este artículo, para cancelar la liquidación para pago de vacaciones este cálculo se lo realiza de forma general a todos los trabajadores.

Art. 72.- Vacaciones anuales irrenunciabiles.- “Las vacaciones anuales constituyen un derecho irrenunciable que no puede ser compensado con su valor en dinero. Ningún contrato de trabajo podrá terminar sin que el trabajador con derecho a vacaciones las haya gozado, salvo lo dispuesto en el artículo 74 de este Código”⁸⁶.

En lo referente a este artículo las vacaciones anuales es un derecho irrenunciable que no puede ser compensado con su valor en dinero, aunque en la práctica, por acuerdo entre el empleador y el trabajador, esta regulación no se cumpla en su totalidad.

⁸⁵Código del Trabajo Actualizado a abril del 2014, Publicado por. Cep. Pag.23, 24; Disponible en: <http://www.ecuadorlegalonline.com/biblioteca/codigo-de-trabajo-actualizado/>

⁸⁶Código del Trabajo Actualizado a abril del 2014, Publicado por. Cep. Pag.23, 24.(Citado 25 de Julio de 2014

2.2.3.6. DECRETO NO. 710; CORRESPONDIENTE AL REGLAMENTO A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO; PUBLICADO EN EL REGISTRO OFICIAL; SUPLEMENTO NO. 418 DE 1 DE ABRIL DE 2011: (LOSEP).

Artículo 29.- Ejercicio del derecho de vacaciones.- “La autoridad nominadora y la UATH velará por el fiel cumplimiento de lo dispuesto en el literal g) del artículo 23 de la LOSEP. De conformidad con lo establecido en el literal m) del artículo 24 de la LOSEP, no se negará el uso de las vacaciones injustificadamente y que por este hecho se ocasione el acumulamiento de las mismas por más de 60 días; de producirse este hecho la o el servidor a través de la UATH, comunicará a la máxima autoridad y al Ministerio de Relaciones Laborales para los fines establecidos en la letra j) del artículo 51 de la LOSEP”⁸⁷.

La UATH velará por el uso efectivo de este derecho previo a la reincorporación de la o del servidor a su institución original.

2.2.3.7. LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO (LOSEP) 2010.

Artículo 29.- Vacaciones y permisos.- “Toda servidora o servidor público tendrá derecho a disfrutar de treinta días de vacaciones anuales pagadas después de once meses de servicio continuo. Este derecho no podrá ser compensado en dinero, salvo en el caso de cesación de funciones en que se liquidaran las vacaciones no gozadas de acuerdo al

⁸⁷DECRETO NO. 710 CORRESPONDIENTE AL REGLAMENTO A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, PUBLICADO EN EL REGISTRO OFICIAL, SUPLEMENTO NO. 418 DE 1 DE ABRIL DE 2011. (LOSEP)

valor percibido o que debió percibir por su última vacación. Las vacaciones podrán ser acumuladas hasta por sesenta días”⁸⁸.

Este artículo hace referencia a que el trabajador del sector público tiene derecho a gozar de treinta días de vacaciones anuales.

2.2.4. Derecho Comparado

El Derecho Comparado es una disciplina nueva, que se ocupa de la confrontación de derechos, con miras a establecer una sola legislación en el mundo, suele ser calificado como una disciplina o método de estudio del Derecho que se basa en la comparación de las distintas legislaciones

2.2.4.1. Código del Trabajo en la República Socialista de Cuba 2014

Por disposición del Artículo 88 del Código del Trabajo de Cuba”, ⁸⁹ .Los trabajadores tienen derecho al disfrute de un mes de vacaciones pagadas por cada once meses de trabajo efectivo. El mes de vacaciones se considera de treinta días naturales. El trabajador que por la índole de la actividad que desempeña u otras circunstancias no labora once meses tienen derecho a vacaciones pagadas de duración proporcional l tiempo trabajado.

Para determinar el acumulado de las vacaciones y la cuantía de la retribución se multiplican por el 9,09 por ciento los días efectivamente laborados y los salarios percibidos durante el periodo acumulativo que da derecho al descanso. Las licencias retribuidas que se otorgan al trabajador acumulan tiempo y salarios a los fines de la concesión de las

⁸⁸Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), Registro Oficial N° 294, versión actualizada el miércoles 6 de octubre del 2010. Pág. 12

⁸⁹Código del trabajo de la Republica Socialista de Cuba, versión actualizada al mes de junio del año 2014. Pág. 14

vacaciones pagadas. Las ausencias al trabajo por enfermedad, accidente u otra causa interrumpen el cómputo del tiempo queda derecho a las vacaciones pagadas, el que se reanuda una vez que el trabajador se reintegra efectivamente al trabajo.

En la legislación cubana a las personas que prestan sus servicios lícitos y personales bajo dependencia y remuneración tienen derecho a disfrutar a un mes de vacaciones pagadas por cada año.

2.2.4.2. Código de Trabajo de Panamá 2010

Artículo 54. La duración y la remuneración de las vacaciones se regirán por las siguientes normas:

- **1. Treinta días** por cada once meses continuos de trabajo, a razón de un día por cada once días al servicio de su empleador.
- **2.** Pago de un mes de salario cuando la remuneración se hubiere convenido por un mes, y de cuatro semanas y un tercio, cuando se hubiere pactado por semana. En estos casos, si el salario incluye primas, comisiones u otras sumas variables, o el trabajador hubiere recibido aumento de salario, se pagará el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos once meses, o el último salario base, según resulte más favorable para el trabajador.
- **3.** Cuando se trate de trabajadores pagados por hora o por día se dividirá el total de la remuneración ordinaria y extraordinaria, que hubiera recibido el trabajador en los últimos once meses de servicio por el número de jornadas ordinarias servidas, o tiempo menor servido si se trata de vacaciones proporcionales, y este cociente se

multiplicará por el número de días de descanso anual que le correspondan. Si el salario base devengado durante el último mes fuere superior al promedio, las vacaciones se pagarán conforme aquél.

- **4.** Para los efectos del cómputo del tiempo servido que da derecho a vacaciones, se contará la duración de los descansos semanales, días de fiesta o duelo nacional, licencias por enfermedad dentro de los límites señalados en el artículo 200, los casos descritos en el artículo 208 u otras interrupciones expresamente autorizadas por el empleador.
- **5.** Las sumas que debe recibir el trabajador le serán liquidadas y pagadas con tres días de anticipación respecto de la fecha en que comience a disfrutar el descanso anual.
- **6.** Al trabajador cuya relación termina antes de tener derecho al período completo de descanso de que trata este artículo, se le pagarán en efectivo los días de vacaciones proporcionales a que tenga derecho a razón de un día por cada once días de trabajo.
- **7.** Cumplido el período de vacaciones el trabajador tiene derecho a que se le reincorpore en su puesto”⁹⁰.

A los trabajadores en la legislación Panameña se les otorga por el año de labor con el mismo empleador treinta días de vacaciones anuales.

⁹⁰Código del trabajo de Panamá 2010. Pág. 10 y 11. Disponible en: <http://www.legalinfo-panama.com/legislacion/laboral/codtrabA1.pdf>.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Determinación de los métodos a utilizar

Los métodos que se utilizaron para la elaboración de esta Investigación Científica y Jurídica son los que se detallan a continuación:

Método Inductivo

Es el que permitió deducir secuencialmente la información recopilada sobre libros, revistas, tesis, doctrinas y jurisprudencia sobre el derecho al descanso laboral, mediante lo cual se determinó el tema de investigación.

Método Deductivo

Partiendo de un principio general se llegó a explicar hechos particulares, por lo que con las respuestas obtenidas a las preguntas formuladas en las encuestas y entrevistas y las respuestas a las mismas permitirá revisar la forma cómo afecta a las y los trabajadores de las empresas privadas, las disposiciones de la Ley Orgánica del Servicio Público y Código del Trabajo vigente, respectivamente.

Método Analítico

Permitiendo investigar conceptos, definiciones, jurisprudencia y la ley, lo cual me ha nutrido de conocimiento, realizando un análisis del contexto bibliográfico del derecho, que las y los trabajadores del sector público y privado tienen derecho de gozar las vacaciones anuales.

Método Sintético

Este método nos permite analizar todo el proceso de investigación de una forma breve el mismo que me ha permitido llegar a la conclusión de que es urgente reformar el artículo pertinente sobre las vacaciones anuales al que tienen derecho las trabajadoras y trabajadores contratados bajo el código del trabajo.

Método Dialéctico

Permitió razonar en las diversas situaciones que se han presentado durante esta investigación científica con el único fin de encontrar la verdad, de que impide que los trabajadores del sector público y privado no se normen bajo el Código del Trabajo.

Método Hermenéutico

Este método ha permitido analizar e interpretar las normativas existentes, sobre las vacaciones anuales a la cual todos los trabajadores tienen derecho.

Comparativo

Es la disciplina del derecho que permitió analizar e interpretar las normativas existentes, y compararlas con otras legislaciones para determinar mediante estas que mi propuesta de reforma es aceptable, ya que en los países comparados los trabajadores del sector público y privado se someten a una sola legislación laboral.

Como técnicas para la recolección de datos se aplicó

Encuesta a trabajadores, profesionales del Derecho en el libre ejercicio y entrevistas a la Juez de lo Laboral de la Ciudad de Quevedo Provincia de los Ríos, para esta recolección de datos se utilizó, guía de entrevista, ficha de observación y cuestionario de encuesta.

3.2. Diseño de la Investigación

Para la elaboración del diseño de la investigación se utilizaron los siguientes métodos:

3.2.1. Bibliográfica.

Se utilizó libros Jurídicos, Revistas, Diccionarios, Enciclopedias, Registros Oficiales, Códigos, legislación comparadas.

3.2.2. De campo.

La investigación se realizó a los trabajadores de la Ciudad de Quevedo Provincia de los Ríos.

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

El Universo de la población comprendió el número total de trabajadores del cantón Quevedo, cuya cantidad es de 20.300 trabajadores registrados con contratos de trabajo en la Dirección Regional del Trabajo del Ecuador, 261 abogados en libre ejercicio profesional del cantón Quevedo. El tamaño de la muestra se obtuvo aplicando la siguiente fórmula.

3.3.2. Muestra

z = Nivel de confianza (95%)

N = Población (20.300)

P= Probabilidad que el evento ocurra (50%)

Q = Probabilidad que el evento no ocurra (50%)

E = Error máximo admisible± (5%)

n= Tamaño de muestra

$$n = \frac{Z^2 \cdot PQ \cdot N}{e^2 (N - 1) + Z^2 \cdot PQ}$$

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.25 \cdot 0.50 \cdot 20.300}{0.05^2 (20.300 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.25 \cdot 0.50}$$

$$n = \frac{1.96 \cdot 1.96 = 3.84}{0.5 \cdot 0.5 = 0.0025}$$

$$n = \frac{0.5 \cdot 0.5 = 0.0025}{3.499}$$

$$n = \frac{3.84 \cdot 0.25 \cdot 20.300}{0.0025 \cdot 3.499 \cdot 3.84 \cdot 0.25}$$

$$m = \frac{3360}{8,3976} = 300$$

El tamaño de muestra es 300 Trabajadores

$$n = \frac{2^2 \cdot 0.25 \cdot 261}{0.05^2 (261 - 1) + 2^2 \cdot 0.50}$$

$$n = \frac{4 \cdot 0.25 \cdot 261}{0.0025(264) + 4 \cdot 0.50}$$

$$n = \frac{261}{0,66 + 2}$$

$$n = \frac{261}{2,66} = 100$$

El tamaño de muestra es 261 Abogados del Cantón Quevedo

Composición de la muestra

Trabajadores para encuesta	300
Abogados (aleatoriamente)	100
Entrevista a Jueza de lo Laboral	1
Entrevista a Inspector del Trabajo	1
Total	402

3.4. Técnicas e Instrumentos de Investigación

Las técnicas e Instrumentos empleados en la presente Investigación fueron:

3.4.1. Observación directa

En el Juzgado de lo laboral pude observar de cómo los trabajadores sufren grandes discriminación ya que unos se someten a la LOSEP y otros al Código del Trabajo, en lo correspondiente a las vacaciones anuales, como si se tratara de dos países con distintas legislaciones.

3.4.2. Encuesta

Se aplicó una encuesta a 300 trabajadores del cantón Quevedo y a 100 abogados en libre ejercicio profesional de la ciudad de Quevedo. Como instrumento de la Investigación se utilizó un cuestionario.

3.4.3. Entrevista

Se entrevistó a la Juez de lo Laboral de la Unidad Judicial Primera de la Ciudad de Quevedo, y el Inspector del Trabajo, como Instrumento se aplicó un cuestionario.

3.5. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Para garantizar la validez de la recolección de datos se realizó encuestas piloto con el objetivo de garantizar su confiabilidad], por lo que se continuó con el subsiguiente procedimiento. Ya elaborada las preguntas de las encuestas y entrevistas, se las dio a conocer al Director de Tesis para que las revise minuciosamente, y en base a su conocimiento y vasta experiencia, el cual sugirió algunas reformas de las preguntas que sirvieron para mejorar en su contenido.

3.6 Técnicas de Procedimientos y Análisis de Datos

Las técnicas utilizadas en el procedimiento de datos obtenidos mediante las encuestas y entrevistas a los sectores involucrados en la presente investigación jurídica, fueron presentadas en cuadros de datos, los cuales están compuestos de variables y frecuencia, porcentaje y total realizados en el programa Word 2013,

El programa Excel 2013 lo he utilizado Para la elaboración de los gráficos de las preguntas, el cuan está compuesto de barras de porcentaje, frecuencia, líneas indicadoras y título.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS EN RELACIÓN CON LA HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

4.1. Análisis e Interpretación de Gráficos y Resultados

4.1.1. Encuestas

a) Resultado de la Encuesta dirigida a los Trabajadores de la Ciudad de Quevedo

1.- ¿Considera usted, que las vacaciones anuales que recibe el empleado público y privado deben tener los mismos días de vacaciones?

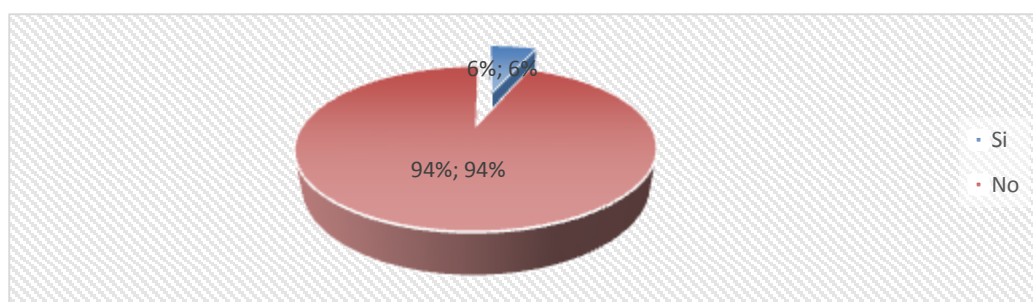
Cuadro: No 1 Vacaciones anuales que recibe el empleado público y privado

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	284	94%
No	16	6%
Total	300	100%

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Cantón Quevedo

Elaborado por: Autora Leonor Checa

Gráfico: 1 Deben tener los mismos días de vacaciones



Análisis e Interpretación.

En el cuadro y figura N°- 1, el 94% de los encuestados consideran y creen que las vacaciones anuales que recibe el empleado público y privado si deben tener los mismos días de vacaciones y el 6% de encuestados consideran estar de acuerdo como se lleva a cabo las vacaciones, por lo que se tiene que realizar los correctivos necesarios para garantizar las vacaciones de los trabajadores de manera universal, como señala la norma Constitucional.

2.- ¿Considera usted que se debe realizar una reforma al Código del Trabajo en lo concerniente a las vacaciones anuales?

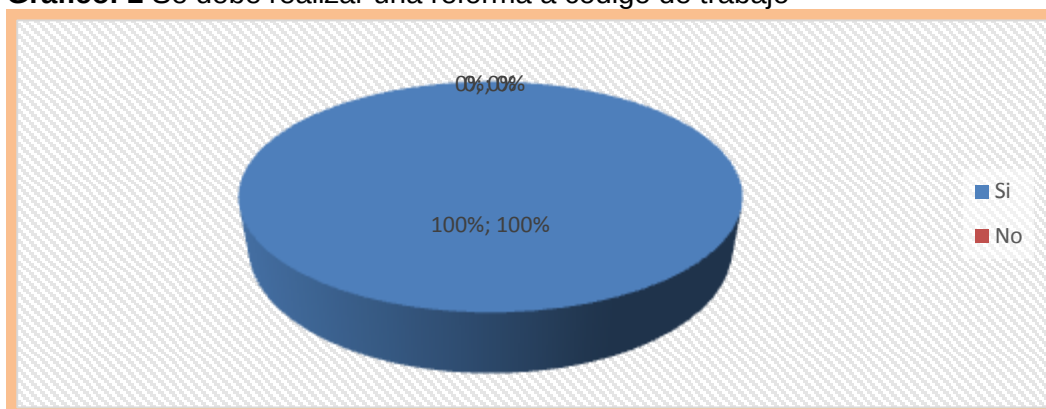
Cuadro: No 2 Reforma al código de trabajo en las vacaciones anuales

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	300	100%
No	0	0%
Total	300	100%

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Cantón Quevedo

Elaborado por: Autora Leonor Checa

Gráfico: 2 Se debe realizar una reforma a código de trabajo



Análisis e Interpretación.

En el cuadro y figura N°- 2, el 100% de los encuestados consideran que sí debe realizar una reforma al Código del Trabajo en lo correspondiente a las vacaciones anuales, de los trabajadores del sector público y privado con el fin de solucionar la desigualdad de estos dos sectores vulnerables, frente al poderes que representa el empleador, con lo que se garantizaría un derecho contemplado en la norma Constitucional y en los órganos Internacionales como la OIT, que reconoce el derecho de las vacaciones en favor de los trabajadores.

3.- ¿Considera usted que los trabajadores deben estar normados por dos leyes laborales en lo correspondiente a las vacaciones anuales?

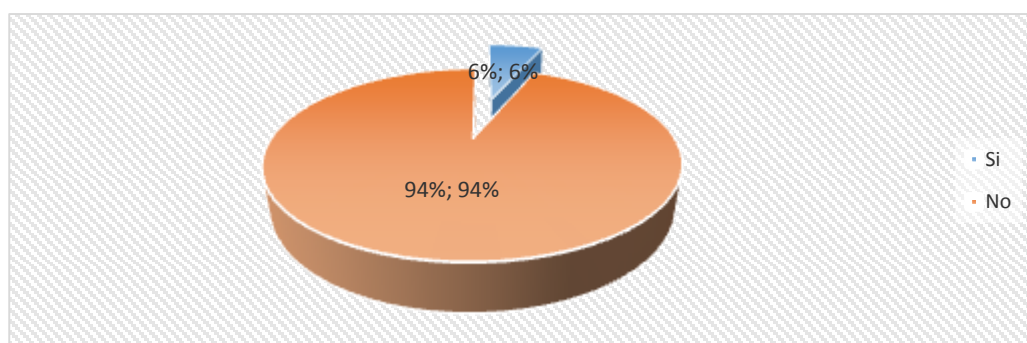
Cuadro: No 3 Leyes laborales en lo correspondiente a las vacaciones

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	6%
No	292	94%
Total	300	100%

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Cantón Quevedo

Elaborado por: Autora Leonor Checa

Gráfico: 3 Se vulnera el derecho a las vacaciones de la clase laboral



Análisis e interpretación.

En el cuadro y figura N°- 3, el 94% de los encuestados consideran que no están de acuerdo que en nuestro país existan dos legislaciones laborales y el 6% encuestado manifiestan estar de acuerdo con la existencia de dos normas uno para los trabajadores privados y otra para el sector público, se vulnera el derecho de la clase laboral en lo referente a vacaciones anuales ya que se contrapone al mandato constitucional que determina que los derechos de los trabajadores son indivisibles, por lo que no pueden ser cambiados ni desconocidos peor divididos como se da en la realidad.

4.- ¿Cree usted que al existir una ley para los trabajadores públicos y otra para el sector privado se garantiza los derechos constitucionales de los trabajadores?

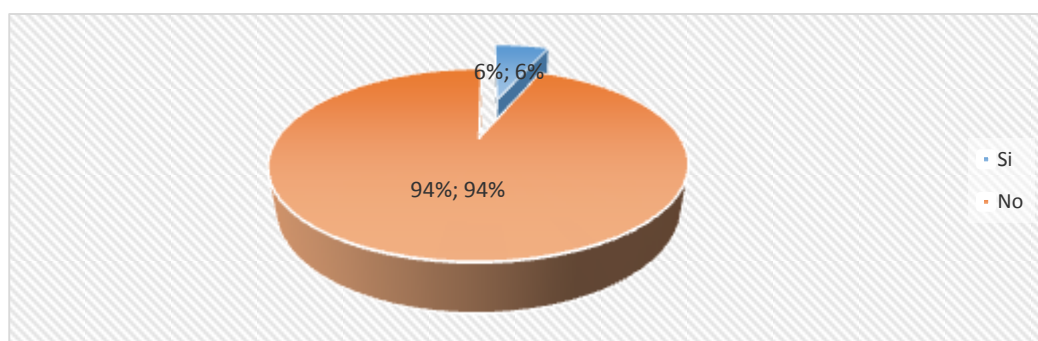
Cuadro: No 4 Se garantizan los derechos constitucionales de los trabajadores

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	6%
No	292	94%
Total	300	100%

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Cantón Quevedo

Elaborado por: Autora Leonor Checa

Gráfico: 4 Principios Internacionales en Derechos Humanos



Análisis e interpretación.

En el cuadro y figura N°- 4, el 94% de los encuestados afirman que no, están de acuerdo que los trabajadores se rijan por dos normas, el 6% considera estar de acuerdo, dichas disposiciones contribuyen a que se discrimine la clase laboral ya que unos gozan de vacaciones hasta de 30 días mientras que la otra parte goza hasta 15 días; dicha descompensación atenta contra los principios internacionales en derechos humanos sobre materia laboral.

5.- ¿Ha tenido algún tipo de inconveniente al momento de gozar las vacaciones?

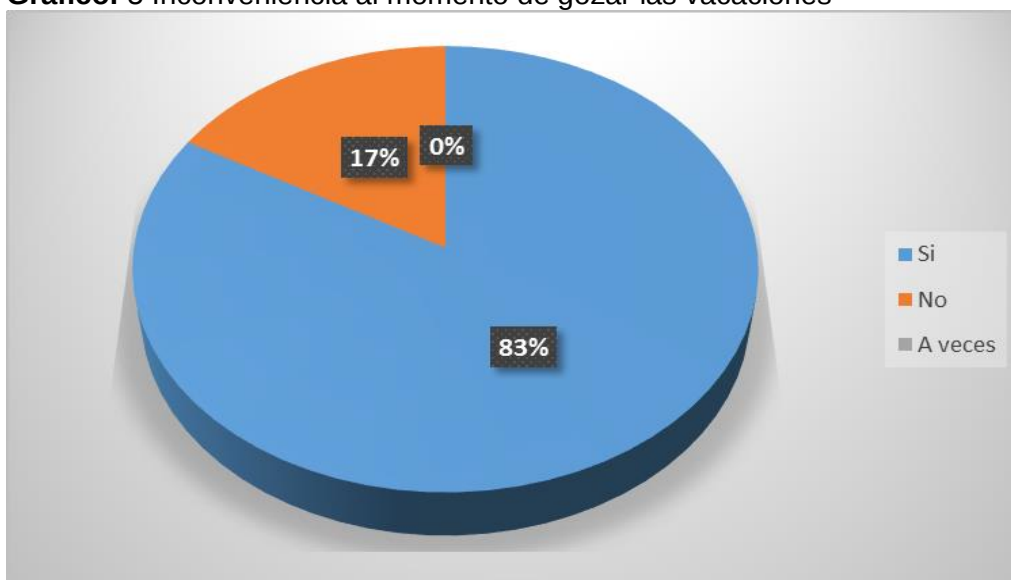
Cuadro: No 5 Momento de gozar las vacaciones

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	250	83%
No	50	17%
Total	300	100%

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Cantón Quevedo

Elaborado por: Autora Leonor Checa

Gráfico: 5 Inconveniencia al momento de gozar las vacaciones



Análisis e interpretación.

En el cuadro y figura N°- 5, el 83% de los trabajadores encuestados consideran que sí tienen inconvenientes al momento de gozar de sus vacaciones, el 17% considera que no tienen ningún tipo de inconveniente.

6.- ¿Considera usted que los trabajadores deben gozar de 30 días de vacaciones al año?

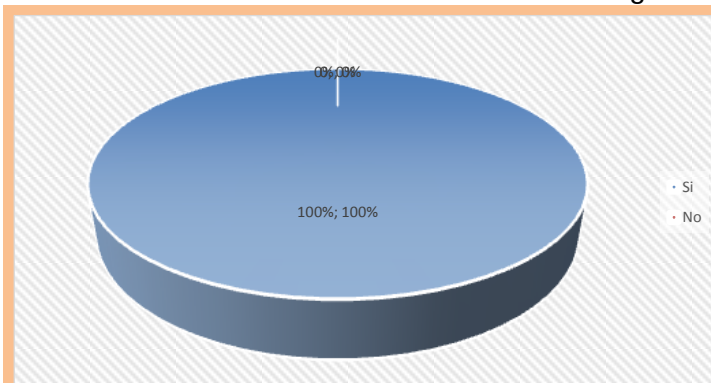
Cuadro:Nº 6 Los trabajadores deben gozar 30 días de vacaciones

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	300	100%
No	0	0%
Total	300	100%

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Cantón Quevedo

Elaborado por: Autora Leonor Checa

Gráfico: 6 Hacer efectivo los derechos como lo garantiza la constitución



Análisis e interpretación.

En el cuadro y figura N°- 6, el 100% de los trabajadores encuestados consideran que si deben gozar de treinta días de vacaciones al igual que los trabajadores del sector público, haciendo efectivo los derechos como lo garantiza la constitución.

7.- ¿Cree usted que las vacaciones que ha recibido en los últimos años cumple con el principio constitucional?

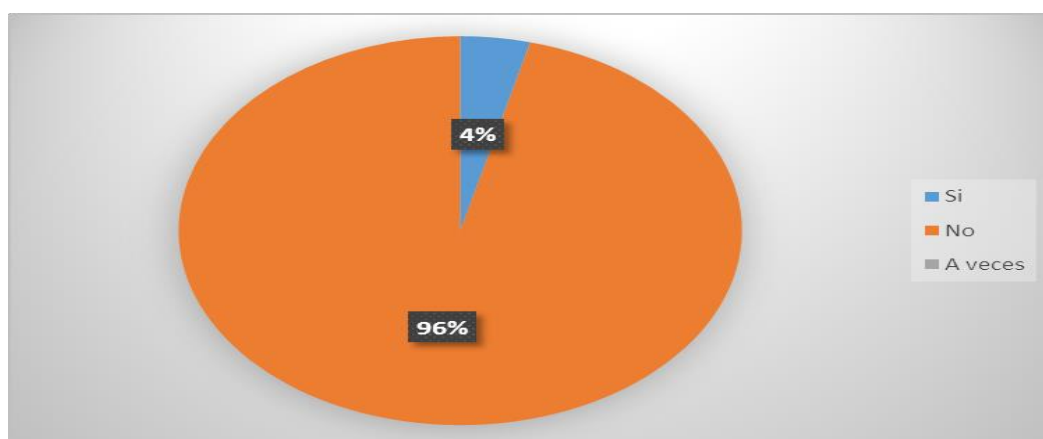
Cuadro: No 7 Principio Constitucional

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	4%
No	288	96%
Total	300	100%

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Cantón Quevedo

Elaborado por: Autora Leonor Checa

Gráfico: 7 Descontento en lo referente a las vacaciones por el sector privado



Análisis e interpretación.

En el cuadro y figura N°- 7, el 96% de los trabajadores encuestados consideran que no han recibido vacaciones que ellos consideren justas, el 4% consideran que si son justas, podemos ver que la mayoría de trabajadores siente un total descontento en lo referente a las vacaciones anuales ya que en el sector público se les otorga el doble de días y se pregunta la clase laboral por que en el Ecuador existen dos normas laborales, lo que para muchos es inconstitucional desde el punto de vista que se lo vea.

8.- ¿Cree usted que en un estado de derecho deba existir discriminación en lo referente a las vacaciones anuales en los trabajadores del sector público y privado?

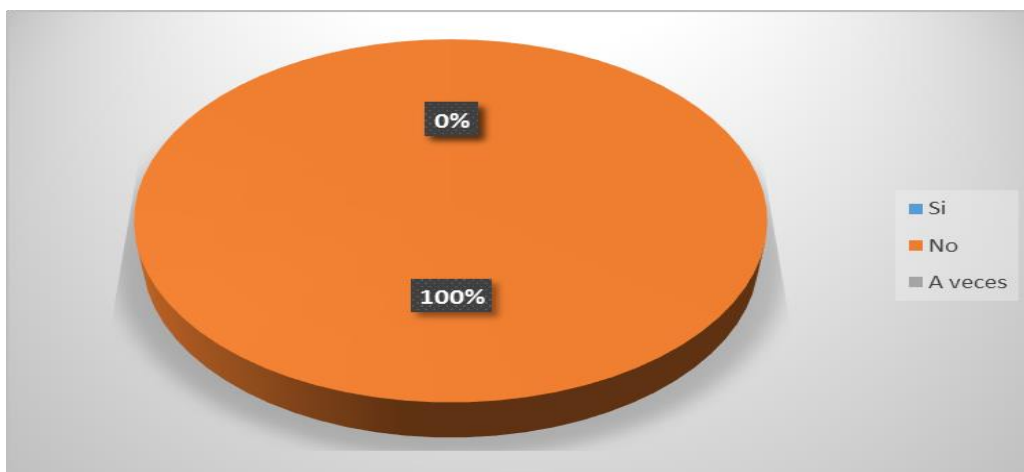
Cuadro: No 8 Discriminación de los trabajadores

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	300	100%
Total	300	100%

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Cantón Quevedo

Elaborado por: Autora Leonor Checa

Gráfico: 8 No debe existir preferencias laborales



Análisis e interpretación.

En el cuadro y figura No- 8, el 100% de los trabajadores encuestados consideran que no debe existir discriminación en lo referente a las vacaciones anuales en los trabajadores del sector público y privado, ya que esto atenta contra los derechos Constitucionales e Internacionales como la OIT que reconoce el derecho de las vacaciones universales, por lo tanto no puede existir preferencias laborales.

9.- ¿Considera usted que la legislación laboral garantiza los derechos de los trabajadores?

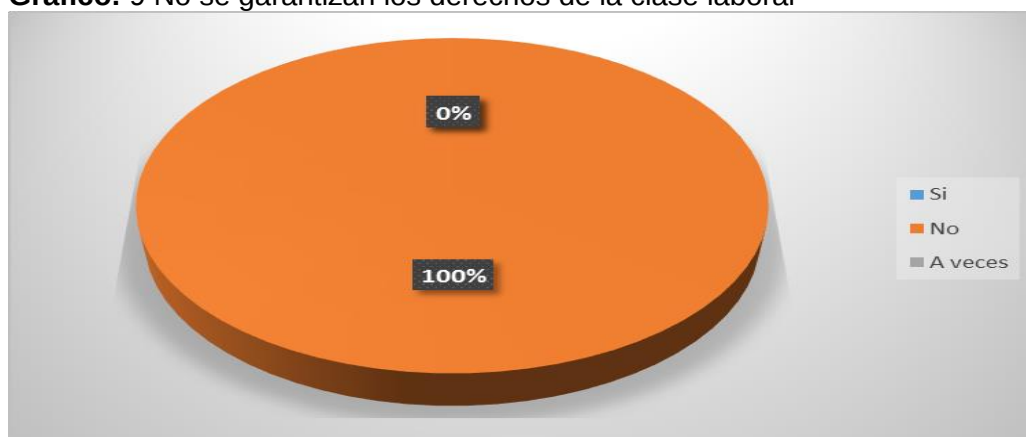
Cuadro: No 9 La legislación laboral garantiza los derechos de los trabajadores

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	300	100%
Total	300	100%

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Cantón Quevedo

Elaborado por: Autora Leonor Checa

Gráfico: 9 No se garantizan los derechos de la clase laboral



Análisis e interpretación.

En el cuadro y figura N°- 9, el 100% de los trabajadores encuestados consideran que no se garantizan los derechos de la clase laboral por lo que se deben realizar correctivos a tiempos para garantizar los derechos de la clase trabajadora que durante mucho tiempo vienen sufriendo todo tipo de injusticia y desigualdad en lo correspondiente a las vacaciones anuales.

10.- ¿Cree usted que los trabajadores tienen conocimiento sobre las vacaciones anuales?

Cuadro: No 10 Conocimiento sobre las vacaciones anuales

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	300	100%
Total	300	100%

Fuente: Encuesta a Trabajadores del Cantón Quevedo

Elaborado por: Autora Leonor Checa

Gráfico: 10 Desconocimiento de los trabajadores acerca de sus derechos



Análisis e interpretación.

En el cuadro y figura N°- 10, el 100% de los trabajadores encuestados consideran que la clase laboral en su totalidad desconocen acerca de sus derechos, por lo que sufren de explotación y abusos laborales.

4.1.4. Encuesta a los Abogados en el Libre Ejercicio

Cuadro 1. Vacaciones de los trabajadores del sector público y privado

Nº	PREGUNTA	SI	%	NO	%	TOTAL	%
1	¿De acuerdo a su experiencia considera usted que las vacaciones que gozan los trabajadores del sector público son iguales al del sector privado?	0	0	100	100	100	100

Fuente: Abogados

Elaborado por: El Autora

Gráfico 1. Desigualdad al momento de gozar las vacaciones



Análisis e interpretación

Según los datos al cuadro Número. 1, el 100% de los abogados en libre ejercicio encuestados, consideran que no son iguales a las vacaciones del sector público y privado porque existe un desfase.

Cuadro 2 Conocimiento de los trabajadores sobre las vacaciones

Nº	PREGUNTA	SI	%	NO	%	TOTAL	%
2	¿Considera usted que los Trabajadores tiene pleno conocimiento sobre las vacaciones anuales	0	0	100	100	100	100

Fuente: Abogados

Elaborado por: El Autora

Gráfico 2. Desconocimiento a cerca del derecho de las vacaciones



Análisis e interpretación

Según el cuadro Número 2, el 100%, de los abogados encuestados consideran que los trabajadores desconocen a cerca del derecho de las vacaciones.

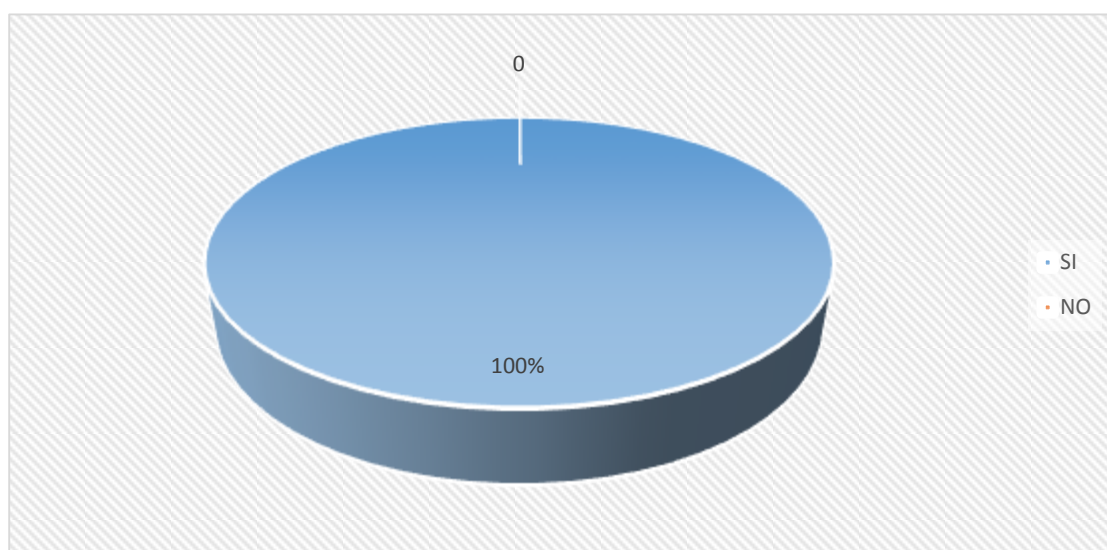
Cuadro 3 Demandas reclamando las vacaciones

Nº	PREGUNTA	SI	%	NO	%	TOTAL	%
3	¿Usted ha realizado demandas reclamando las vacaciones anuales?	100	100	0	0	100	100

Fuente: Abogados

Elaborado por: La Autora

Gráfico 3 Realización de demandas reclamando las vacaciones



Análisis interpretación

Según el cuadro Número 3, el 100%, de los encuestados si ha realizado demandas reclamando las vacaciones de los trabajadores.

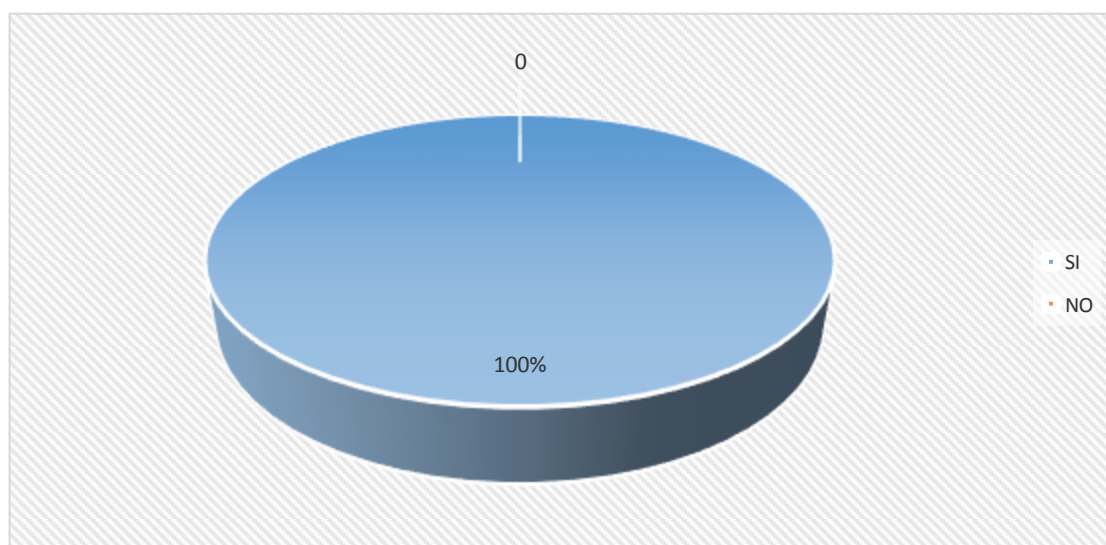
Cuadro 4 Reforma al Art. 69 del Código de Trabajo

Nº	PREGUNTA	SI	%	NO	%	TOTAL	%
4	¿Considera usted que con la reforma al Art. 69 del Código del Trabajo se garantizaran los derechos de la clase laboral?	100	100	0	0	100	100

Fuente: Abogados

Elaborado por: La Autora

Gráfico 4 Factibilidad en reformar el Art. 69 del código de trabajo



Análisis e interpretación

Según el cuadro Número 4, el 100%, de los abogados encuestados consideran que es factible la reforma del art. 69 del código de trabajo por lo que se precautelara los derechos de los trabajadores en lo correspondiente a las vacaciones anuales.

4.1.2. Entrevista realizada a la Jueza de lo Laboral

1.- ¿En su juzgado se ha tramitado demanda sobre vacaciones no gozadas?

Sí, durante el tiempo que he laborado en este juzgado se han realizado muchas demandas sobre vacaciones no gozadas.

2.- ¿Considera usted que los trabajadores tienen pleno conocimiento en o correspondiente a sus derechos?

Considero que sí.

3.- ¿Considera usted correcto que los trabajadores estén divididos por dos legislaciones laborales?

No, porque se vulneran los derechos de los trabajadores

4.- ¿Cree usted que esta correcto que en un sector laboral se disfrute de 30 días de vacaciones y otro se otorgue 15 días?

Considero que No.

5.- ¿Cree usted que reformar el código del Trabajo en lo referente a las vacaciones de modo universal?

Creo que podría ser la solución.

Comentario.

En las preguntas realizadas a la Juez del Trabajo podemos deducir que si considera que se tiene que realizar la reforma al Código del Trabajo para garantizar los derechos de los trabajadores en general.

4.1.3. Entrevista a la Señorita Inspectora del Trabajo de la Ciudad de Quevedo

1. ¿Ha tenido usted inconveniente con los trabajadores del sector público y privado en lo referente a las vacaciones anuales?

Inconveniente sí cuando los trabajadores reclaman acerca de la vulneración en cuanto a sus derechos

2. ¿Cree usted que el trabajador tiene conocimiento sobre las vacaciones anuales?

No tiene conocimiento acerca de sus derechos laborales.

3. ¿Cree usted que se garantizan los derechos de los trabajadores?

Si, aunque existen empleadores que se las ingenian para lesionar sus derechos laborales.

4. ¿Cree usted que en el derecho a las vacaciones existe discriminación laboral de estos dos grupos como es público y privado?

Lo que existe que hay dos normas laborales, cuando realmente tiene que existir una sola que norme la clase laboral.

Comentario.

En la entrevista realizada al inspector del Trabajo considera que si se vulneran los derechos de los trabajadores en lo referente a vacaciones ya que en la actualidad los trabajadores se rigen por dos normas laborales uno el Código del Trabajo y la LOSEP cuando debe existir un solo órgano recto

ANÁLISIS Y TABULACIÓN DE LOS DATOS

No	Cuestionario	Si	%	No	%	Total	%
1	¿Considera usted, que las vacaciones anuales que recibe el empleado público y privado deben tener los mismos días de vacaciones?	284	94	16	6	300	100
2	¿Considera usted que se debe realizar una reforma al Código del Trabajo en lo concerniente a las vacaciones anuales?	300	100	No	0	300	100
3	¿Considera usted que los trabajadores deben estar normados por dos leyes laborales en lo correspondiente a las vacaciones anuales?	8	6	292	94	300	100
4	¿Cree usted que al existir una ley para los trabajadores públicos y otra para el sector privado se garantiza los derechos constitucionales de los trabajadores?	8	6	292	94	300	100
5	¿Ha tenido algún tipo de inconveniente al momento de gozar las vacaciones?	250	83	50	17	300	100
6	¿Considera usted que los trabajadores deben gozar de 30 días de vacaciones al año?	100	100	0	0	300	100
7	¿Cree usted que las vacaciones que ha recibido en los últimos años cumplen con el principio	12	4	288	96	300	100

	constitucional?						
8	¿Cree usted que en un estado de derecho deba existir discriminación en lo referente a las vacaciones anuales en los trabajadores del sector público y privado?	0	0	300	100	300	100
9	¿Considera usted que la legislación laboral garantiza los derechos de los trabajadores?	0	0	300	100	300	100
10	¿Cree usted que los trabajadores tienen conocimiento sobre las vacaciones anuales?	0	0	300	100	300	100

4.2 Comprobación de la Hipótesis

Con los resultados alcanzados en la investigación de campo mediante la encuesta a los trabajadores en las preguntas 3, 5, 6,10, a los abogados en libre ejercicio, la entrevista realizada a la señora Juez del Trabajo e Inspectora del trabajo, se llegó a comprobar que la hipótesis planteada en la presente investigación, sobre la reforma del Art. 69 del Código del Trabajo, es posible por tanto se acepta, puesto que el 98% de los trabajadores encuestados en la Ciudad del Cantón Quevedo respondieron que es necesario reformar el artículo 69 del Código del Trabajo. Que busca garantizar los derechos de los Trabajadores a la hora de recibir sus vacaciones anuales tanto para el sector público como privado.

4.3 Reporte de la Investigación

La investigación elaborada, y que hizo posible la culminación de la Tesis titulada **“DERECHO A LAS VACACIONES DE LAS Y LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE LA EQUIDAD”** emprendió con la recopilación de información bibliográfica jurídica sobre determinados campos problemáticos que ciertas normas jurídicas y cuerpos de ley están generando conmoción social en el campo laboral.

La propuesta de reforma del artículo. 69 del código del Trabajo con lo que se quiere conseguir es proteger los derechos de los trabajadores sean estos jóvenes, mujeres y adultos mayores, por los resultados que se pretende alcanzar en la investigación son:

Garantizar las vacaciones anuales para los dos sectores.

Que se incorpore al Código del Trabajo los treinta días de vacaciones anuales.

Que se dé total protección a los derechos de los trabajadores al recibir las vacaciones anuales.

Conclusiones de la Encuesta a Trabajadores de la Ciudad de Quevedo.-

Como conclusiones tenemos que la gran mayoría de los trabajadores encuestados del Cantón Quevedo, están de acuerdo que se deba dar la respectiva reforma para garantizar los derechos laborales, como señala la norma Constitucional.

Que los trabajadores tienen que estar dotados de pleno conocimiento y capacitados y especializados, para que se garanticen los derechos de los trabajadores.

Consideran que debe existir la respectiva reforma del artículo 69 del Código del Trabajo para que se garantice las vacaciones de forma equitativa y no como se está realizando en los actuales momentos, donde se siente vulnerado sus derechos Constitucionales.

Conclusiones de la Encuesta a Profesionales del Derecho de la Ciudad de Quevedo.-

El Código del trabajo no contempla que las vacaciones anuales deben ser universales por lo que se observa que un sector se rige por la LOSEP y el otro por el Código del Trabajo, por lo que la mayoría de encuestados precisan que se dé la reforma al artículo 69 del Código del Trabajo para que se garanticen los derechos de los trabajadores en lo correspondiente a las vacaciones anuales.

Con la respectiva reforma del artículo 69 del Código del Trabajo se salvaguardarán los derechos y garantías de los trabajadores en lo correspondiente a las vacaciones anuales entre los dos sectores

Todos los encuestados manifiestan estar de acuerdo en que se deba aplicar la propuesta de reforma al artículo 69 del Código del Trabajo, que se plantea en este trabajo de investigación, con la propuesta, se espera que se respete los derechos de los trabajadores en lo concerniente a las vacaciones anuales.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- 1.** Los derechos de los trabajadores, son vulnerados por falta de aplicación del ordenamiento jurídico en materia laboral en lo correspondiente a las vacaciones anuales entre los servidores del sector público y privado.
- 2.** El estudio de Derecho comparado en Latinoamérica el Ecuador es uno de los países que cuentan con menores días los trabajadores al momento de gozar las vacaciones anuales, mientras que otros países como Panamá, Cuba, Perú, Brasil tienen 30 días de vacaciones anuales.
- 3.** 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, normándose bajo la constitución y no exista desigualdad laboral.

5.2. Recomendaciones

- 1.** Promover una campaña de difusión para concientizar a la ciudadanía a que se respeten los derechos constitucionales en lo concerniente a las vacaciones anuales entre los trabajadores en general, en el cual no se aplica el principio de igualdad.
- 2.** Incluir los 30 días de vacaciones anuales en el código de trabajo, ya que las vacaciones se las debe de ver como algo positivo para la empresa, ya que el trabajador después de tener un descanso llega con más energía y entusiasmo a laborar siendo de mayor productividad para sus empleados o instituciones.
- 3.** Reformar el Art. 69 del código del trabajo para que exista una sola norma laboral que garantice el derecho a las vacaciones anuales de las y los trabajadores apegado al principio de equidad, por parte de la Asamblea.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

6.1. TÍTULO I

Reforma del Art. 69 del Código del Trabajo.

6.2. Antecedentes

Se vienen evidenciando una clara vulneración a los derechos de la clase obrera, durante muchos años tienen que soportar las injusticias en lo correspondiente a las vacaciones anuales, don los servidores públicos disfrutan de vacaciones hasta de 30 días mientras que los trabajadores del sector privado se les otorga hasta 15 días esto contribuye a que se discriminen la clase laboral, pasando por alto el mando Constitucional.

Esto ha generalizado que la mayoría de los trabajadores del sector privado constantemente este reclamando por las vacaciones anuales, debido que el sector público se les confiere hasta 30 días, esto ocasiona que se sientan discriminado cuando la norma contempla que todo tenemos los mismos derechos y que por lo tanto son intangibles, que no pueden ser negados ni modificados.

Con el fin de solucionar el problema es necesario establecer la respectiva reforma del Art. 69 del Código del Trabajo, con lo que se garantizará el respeto a los derechos de los trabajadores, a la hora de recibir sus vacaciones anuales apegadas al principio de equidad.

6.3. Justificación

La presente propuesta de las respectivas reforma del artículo señalado, tiene como interés especial favorecer a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios lícitos y personales bajo dependencia y remuneración en favor del empleador, el cual está enfocada en la transferencia de valores la que permita crear un alto interés en la sociedad ecuatoriana y esencialmente en quienes forman parte de la relación laboral y aquellas personas que están inmersas en la lucha de los derechos laborales; que se reconoce que son los pilares fundamentales del trabajo en nuestra sociedad garantista o en cualquier sector social que se ejerza el trabajo responsable, y no podemos desconocer o ser ajenos a este problema social que afecta diariamente a los trabajadores al momento de adquirir sus vacaciones anuales.

El fin de la presente propuesta es plantear la respectiva reforma a la norma jurídica laboral, que está profundamente ligada al derecho de los trabajadores, con el cual se busca que se garantice el derecho al buen vivir en un medio en el que se respeten todos sus derechos al momento de recibir sus vacaciones laborales, recordando que los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles.

Con lo que se busca recuperar la confianza en la seguridad jurídica en el ámbito laboral a la hora de recibir las vacaciones laborales, la cual contribuye a que recupere su dignidad como personas trabajadoras.

6.4 Síntesis del Diagnóstico

La aplicación del Art. 69 del Código del Trabajo se evitaría que los empleadores en general no lesionen los derechos de los trabajadores, al momento de sufragar sus vacaciones laborales.

6.5. Objetivos

6.5.1. General

Analizar que induce a que las vacaciones anuales no sean equitativas entre los servidores del sector público y privado.

6.5.2. Específicos

- 1.-Determinar en la exposición de los motivos que incita a fundamentar la propuesta de reforma planteada.
- 2.-Socializar con diferentes actores sociales, en especial con los trabajadores, la propuesta de reforma.
- 3.-Establecer en los considerando las base jurídicas en que se sustenta la propuesta.

6.6. Descripción de la Propuesta

La propuesta de reforma del Art. 69 del código del trabajo, tiene como guía el plan de tesis proporcionado por la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Facultad de Derecho.

Al abordar los antecedentes, se puede observar como los trabajadores privados sufren toda clase de vulneración en cuanto a sus derechos laborales, al momento de otorgarles las vacaciones anuales referentes al sector público, que gozan de mayores vacaciones y con una buena remuneración. Por lo cual se origina la necesidad, de reformar de la norma que perjudica los trabajadores del sector privado.

Se ha realizado la justificación del porqué de la propuesta de reforma al artículo 69 del Código de Trabajo, mediante las cuales se aspira a que se garanticen los derechos de los trabajadores al momento de recibir las vacaciones anuales.

En la síntesis del diagnóstico, considero que es de vital importancia la respectiva reforma del Art. 69 del Código del Trabajo, lo cual garantizará que no se vulneren los derechos de los trabajadores al momento de sufragar las vacaciones anuales que deben ser de 30 días igual a los del sector público.

Se formuló los objetivos: generales y específicos, con el fin de direccionar la propuesta en armonía a los derechos de los trabajadores y que ninguna norma sea contraria a la Constitución en lo referente a materia laboral.

La propuesta es de gran importancia ya que los únicos beneficiados serán todos los trabajadores como, mujeres, jóvenes y adultos mayores, por lo sé que recupera la confianza perdida en la legislación laboral.

6.6.1. Desarrollo

Asamblea Nacional Exposición de Motivos

Que, corresponde a toda autoridad Administrativa o judicial garantizar el cumplimiento de las normas y de los derechos de las partes.

Que, la reforma no contravenga a los preceptos constitucionales de garantía del trabajador.

Que, la sociedad ecuatoriana requiere de instituciones jurídicas que promuevan mejores relaciones que garanticen la plena vigencia de los derechos de las personas trabajadoras

Asamblea Nacional

Considerando

Que, el Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Que, el Art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador.- Reconoce que el estado garantizara el derecho al trabajo. Se reconoce todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Que, el Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador.- Garantiza el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

Nº 2.- Los derechos laborales son “irrenunciables e intangibles”. Será nula toda estipulación en contrario.

Nº 4.- A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

Que, el Art. 328 de la Constitución de la República del Ecuador.- Garantiza las remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como la de

su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

Inciso tercero.- El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Inciso quinto.- Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicio o en especie, inclusive lo que reciba por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficio o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptúa el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Que, el Art. 229.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneración es para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

Que, el Art. 424. La constitución es la norma emanado del pueblo que se manifiesta en un país libre soberano y democrático, en un estado de derecho Social, su reconocimiento y exigibilidad se impone en el principio de Supremacía Constitucional, mediante el orden jerárquico, por lo tanto

es la norma soberana que prevalece sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.

Que, el Art. 7. De acuerdo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce que todas las somos iguales ante la ley, sin distinción derecho a igual protección contra todo tipo de discriminación como lo determina el.

Que, el Art. 1. El Código de Trabajo es la norma que regula las relaciones laborales entre el empleador y el trabajador, sea en cualquier modalidad que ejerza, y en diversas condiciones.

Que, el Art. 69.- Del Código del Trabajo reconoce que todas las personas tienen derecho a disfrutar quince días de vacaciones anuales y que a partir de los tres años en adelante se incrementara un día por cada año.

Que, el Art. 2. De la Organización Internacional de Trabajo reconoce que toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos.

Que, el Art. 29.- de la LOSEP reconoce que toda servidora o servidor público tienen derecho a disfrutar de treinta días de vacaciones anuales.

Que, en el uso de las atribuciones contenida en el Art. 120, número 6 de la Constitución de la Republica, expide la presente:

REFORMA

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

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

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

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

Deben Decir:

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

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

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

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

Disposición Final Única

La presente Ley Reformatoria al Art. 69 del Código del Trabajo, entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

Dado y firmado en la Asamblea Nacional, ubicado en el Distrito Metropolitano de la Ciudad de Quito, Luz de América y Capital del Ecuador, a los.....días del mes de.....del dos mil quince.

PRESIDENCIA
DE LA ASAMBLEA NACIONAL

SECRETARIA
GENERAL

6.7. Beneficiarios

Señalo como beneficiarios directos de la reforma del Art. 69 del Código del Trabajo a los trabajadores en general, y a quienes dependen de dichas fuerzas laborales a sus familiares y por ende a la sociedad en general.

6.8. Impacto Social.

Por aprobar un tema que tiene repercusión en el desarrollo social, la presente reforma del Art. 69 del Código del Trabajo, aspira garantizar el respeto a los derechos, Constitucionales de los trabajadores, razón por lo cual tiene un nivel de impacto alto, pues soluciona un problema que incide en su derecho al buen vivir.

BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR AGUILAR, Leónidas, Citado en la tesis de Iván Milton Lalangui Velasco. “La Función que Realizan los Inspectores del Trabajo en las Solemnización de las Actas de Finiquito Violentan los Derechos de los Trabajadores” Universidad Técnica Estatal de Quevedo Facultad de Derecho. Ecuador. 2014..

ALVARADO LARIOS; Ana María; “Temas Seleccionados de Derecho Laboral”; 1ra. Edición; Addison Wesley Longman de México, S.A. Pearson; México, 1998.

ARENDT, H. La condición humana. Editorial Paidós, Barcelona, 1993.

ARISTOTELES. Política. Editorial Gredos, Madrid, 1988. Pág. 123.

ARTURO Basurto, Manuel Heriberto. “Estudio Jurídico De La Vulneración De Los Principios Constitucionales De Estabilidad Laboral, Impulso Al Pleno Empleo, Intangibilidad e Irrenunciabilidad de Los Derechos de los Trabajadores por las Causales 1, 2, Y 4 Del Art. 172 Del Código Del Trabajo Que Establecen La Terminación Del Contrato De Trabajo Por Voluntad Del Empleador Mediante Visto Bueno” Universidad Nacional De Loja Modalidad De Estudios A Distancia Carrera De Derecho. Ecuador. 2012.

AUBRY Y RAU, Citados por Cabanellas, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Edit. Heliasta, Buenos Aires, 2002.

BARZALLO SEADE María, 2012. Citado en la tesis de Iván Milton Lalangui Velasco. “La Función que Realizan los Inspectores del Trabajo en las Solemnización de las Actas de Finiquito Violentan los Derechos de

los Trabajadores” Universidad Técnica Estatal de Quevedo Facultad de Derecho. Ecuador.

BUSTAMANTE FUENTES, Colon. Citado en la Tesis de Iván Lalanguí-URKUND.docx. “La Función que Realizan los Inspectores del Trabajo en las Solemnizaciones de las Actas de Finiquito Violentan los Derechos de los Trabajadores”. Universidad Técnica Estatal de Quevedo Facultad de Derecho. Ecuador. 2014.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario de Derecho Laboral, Edit. Heliasta SRL, Argentina, 1999.

CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Decimocuarta Edición, Edit. Heliasta, Argentina, 2000.

CABANELLAS, Guillermo. Citado por. Evelyn Brizyda Velásquez Perdomo “La Violación del Principio de Igualdad, con Relación Al Derecho A Vacaciones de los Servidores Públicos, Sujetos a la Ley De Servicio Civil y su Reglamento” Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, 2010.

CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Decimocuarta Edición, Edit. Heliasta, Argentina, 2000.

CEVALLOS, María Elena (Citado en la tesis de Muso Iza Nelly Patricia. “Violación de la Estabilidad Laboral Consagrado en el Art. 171 Del Código de Trabajo Respecto a la Suplementación del Mandato 008” Universidad Técnica de Cotopaxi. Latacunga-Ecuador. 2011.

CEVALLOS VÁSQUEZ, María Elena, Dra. LEGISLACIÓN LABORAL, Vol. 1 y 2, Universidad Técnica Particular de Loja, Año 2007, Loja-Ecuador.

DR. JARAMILLO , Ordóñez Herman. La Administración Pública jueves 24 de noviembre del 2005 | 13:31. Última actualización: viernes 04 de abril del 2008.

FALCONE , Nicolás Citado por Evelyn Brizeyda Velásquez Perdomo “La Violación del Principio de Igualdad, con Relación Al Derecho A Vacaciones de los Servidores Públicos, Sujetos a la Ley De Servicio Civil y su Reglamento” Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, 2010.

FERNÁNDEZ, Molina Citado por Evelyn Brizeyda Velásquez Perdomo “La Violación del Principio de Igualdad, con Relación Al Derecho A Vacaciones de los Servidores Públicos, Sujetos a la Ley De Servicio Civil y su Reglamento” Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, 2010.

KATZ, Ernesto. “La obligación de tratar de un modo igual a los iguales en iguales circunstancias, en el derecho del trabajo”. Barcelona – España. D.T. 2010.

LANDELINO, César. Citado por. Evelyn Brizeyda Velásquez Perdomo “La Violación del Principio de Igualdad, con Relación Al Derecho A Vacaciones de los Servidores Públicos, Sujetos a la Ley De Servicio Civil y su Reglamento” Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, 2010.

LÓPEZ GARCÉS, Ramiro Dr. Msc. Pequeño Diccionario Jurídico Elemental, Primera Edición .

MARTÍNEZ MORALES, Rafael; Derecho administrativo; Ed. Harla 1991.

MIRANDA, Héctor Citado por Esperanza Margarita Solórzano Loor. Tema de régimen constitucional y legal de trabajo en el sector público: “del derecho constitucional laboral.- la nueva constitución mantiene los mismos principios constitucionales laborales, los amplía, los disminuye y la consecuente correlación con las leyes aplicables a la materia” Universidad Técnica Particular de Loja Ecuador. 2012.

OSSORIO, Citado por. Evelyn Brizeyda Velásquez Perdomo “La Violación del Principio de Igualdad, con Relación Al Derecho A Vacaciones de los Servidores Públicos, Sujetos a la Ley De Servicio Civil y su Reglamento” Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, 2010.

PÉREZ, Botija. Citado en la tesis de Muso Iza Nelly Patricia. “Violación de la Estabilidad Laboral Consagrado en el Art. 171 Del Código de Trabajo Respecto a la Suplementación del Mandato 008” Universidad Técnica de Cotopaxi. Latacunga-Ecuador. 2011.

ROBALINO BOLE, Isabel, “Manual de Derecho del Trabajo”; Edit. Fundación Antonio Quevedo, Quito, 1998.

SAMANIEGO CASTRO, Víctor Hugo, Dr. DERECHO LABORAL, 1ª Edición, Imprenta del Área Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, Año 2003, Loja-Ecuador.

SAVIGNY, Citado por CABANELLAS, Guillermo, Obra Citada.

SOLÓRZANO Loor, Esperanza Margarita” Tema de Régimen Constitucional y Legal de Trabajo en el Sector Público: “del Derecho Constitucional Laboral.- la Nueva Constitución Mantiene Los Mismos Principios Constitucionales Laborales, los Amplia, Los Disminuye y la Consecuente Correlación con las Leyes Aplicables a la Materia” Universidad Técnica Particular de Loja - La Universidad Católica de Loja. Loja – Ecuador 2012 .

SOTOMAYOR Bustamante, Sonia Carolina. “Necesidad de Reformar el Art. 69 del Código del Trabajo, Puesto Que Violenta el Principio de Igualdad Ante la Ley Estipulado en la Constitución de la República del Ecuador” Universidad Nacional de Loja. Ecuador .

SPOTA, Alberto. Citado por Esperanza Margarita Solórzano Loor. Tema de régimen constitucional y legal de trabajo en el sector público: “del derecho constitucional laboral.- la nueva constitución mantiene los mismos principios constitucionales laborales, los amplia, los disminuye y la consecuente correlación con las leyes aplicables a la materia” Universidad Técnica Particular de Loja Ecuador. 2012.

TRUJILLO Vásquez, Julio César. Citado por Esperanza Margarita Solórzano Loor. Tema de régimen constitucional y legal de trabajo en el sector público: “del derecho constitucional laboral.- la nueva constitución mantiene los mismos principios constitucionales laborales, los amplia, los disminuye y la consecuente correlación con las leyes aplicables a la materia” Universidad Técnica Particular de Loja Ecuador. 2012.

Instrumentos Jurídicos

Constitución de la República del Ecuador 2008

Código del Trabajo Actualizado a abril del 2014.

Código del trabajo de la Republica Socialista de Cuba, versión actualizada al mes de junio del año 2014. Pág. 14

Ley Orgánica de Servicio Público, Registro Oficial N° 294 versión actualizada el miércoles 6 de octubre del 2010. Pág. 12

Código Sustantivo del Trabajo de Panamá, versión actualizada el 27 mes de Diciembre del año 2010. Pág. 10 y 11.

Declaración Universal de los Derechos Humanos Adoptada y Proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 Del 10 De Diciembre De 1948. (Citado el 27 de Julio de 2014).

Convención Americana sobre Derechos Humanos San José, Costa Rica 7 al 22 de noviembre de 1969. Pág. 3 y 4, material en pdf, Citado el 25 de Septiembre de 2014.

Convenio relativo a las vacaciones anuales pagadas (revisado en 1970) (Entrada en vigor: 30 junio 1973) Adopción: Ginebra, 54ª reunión CIT (24 junio 1970) - Estatus: Instrumento en situación provisoria (Convenios Técnicos).http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132.

Jurisprudencia Nacional

Corte Nacional de Justicia. Sala de lo Laboral. Quito, 19 de febrero de 2013; las 09h00. Juicio N° 020-2011. Seguido por Miguel Ángel Fajardo Herrera.

Corte Nacional de Justicia.- Sala de lo Laboral.- Quito, 10 de mayo de 2012, las 12h30. Juicio No. 514-2010 ex 2da Sala Juez Ponente: Dr. Alfonso Asdrúbal Granizo Gavidia.

Corte Nacional de Justicia.- Sala de lo Laboral. Quito, 10 de Septiembre de 2013, las 10h35. Juicio laboral N° 1128-2011. seguido por Verónica Patricia Plazarte Vela.

Decreto 200/997 de 18.VI.1997 - Citado en la Tesis de Iván Lalangui-URKUND.docx. “La Función que Realizan los Inspectores del Trabajo en las Solemnización de las Actas de Finiquito Violentan los Derechos de los Trabajadores” Universidad Técnica Estatal de Quevedo Facultad de Derecho. Ecuador. 2014. Pág. 30.

Primer Registro Auténtico Nacional. Tomo 1°; “separando provisionalmente el Ministerio de hacienda del interior; y, relaciones exteriores”

Corte Nacional de Justicia.- Sala de lo Laboral.- Quito, 10 de mayo de 2012, las 12h30. Juicio No. 514-2010 ex 2da Sala Juez Ponente: Dr. Alfonso Asdrúbal Granizo

Resolución No. 47-2012 JUICIO No. 630-2007 ex 1ra. Sala María Madelaine Dávila Intriago en contra de Ramona Bienvenida Rosado Reina Jueza Ponente: Dra. Paulina Aguirre Suárez Corte Nacional De Justicia.-

Sala de lo Laboral. Quito, marzo 19 de 2012; las 15h05. <http://vlex.ec/vid/-417114798>

Decreto No. 710 correspondiente al reglamento a la Ley Orgánica del servicio público, publicado en el registro oficial, suplemento no. 418 de 1 de abril de 2011. (Losep)

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, tomo iv, Madrid, España, edición 2006, pág. 2101.

Tesis de Iván Lalangui- URKUND.docx“La Función que Realizan los Inspectores del Trabajo en las Solemnización de las Actas de Finiquito Violentan los Derechos de los Trabajadores” Universidad Técnica Estatal de Quevedo Facultad de Derecho. Ecuador. 2014.

Linkografía.

Disponible en: <https://derechostrabajadores.wordpress.com/2011/06/30/un-poco-de-historia-sobre-la-organización-sindical-en-ecuador/>. “Propuesta de Reforma Laborales, Trabajo digno y decente” junio 30, 2011. Citado el 8 de Febrero del 2015.

Disponible en: <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/empleadas-domesticas/>. Copyright © 2008 - 2015 Ecuador Legal. Derechos reservados. Citado el 8 de enero del 2015.

Disponible en: <http://queaprendemoshoy.com/quienes-son-empleados-publicos/>

Disponible en: <http://www.escri-net.org/es/docs/i/428592>

Disponible en: http://es.wikipedia.org/wiki/Empleado_p%C3%BAblico

Disponible en: Servidor Público - www.eldiario.com.ec

Disponible en: DEFINICIÓN DE SERVIDOR PÚBLICO.-
www.definicion.de

Disponible en:
<http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechoadministrativo/2005/11/24/la-administracion-publica>

Disponible en:
Gavidia.<http://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/laboral/ej2012/R122-2012-J514-2010.pdf>

Disponible en: <http://www.efemerides.ec/1/cons/>

Disponible en: <http://www.ecuadorlegalonline.com/biblioteca/codigo-de-trabajo-actualizado/>

Disponible en:
http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm

Disponible en:
<http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/2770/1/I%C3%91IGUEZ%20MORENO%20EBER.pdf>

Disponible en:
http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal_a/base_legal/A._C_onstitucion_republica_ecuador_2008constitucion.pdf

Disponible en:
<http://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/laboral/2013mj/R677-2013-J1128-2011.pdf>

Disponible en: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/787/1/TESIS%20SONIA%20SOTOMAYOR.pdf>

Disponible en:
<http://www.estade.org/derechopublico/Administracin%20Pblica%20de%20Servidores%20P%C3%BAblicos.pdf>

20s.%20xx.doc

Disponible en: www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/normativa/codigo_trabajo.pdf

Disponible en: <http://queaprendemoshooy.com/quienes-son-empleados-publicos/>

Disponible en: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3299/1/CASTILLO%20RODR%C3%8DGUEZ%20PATRICK%20HERMEL.pdf>

Disponible en: <http://www.losrecursoshumanos.com/principio-de-igualdad-en-lasrelaciones-laborales/>

Disponible en: derecho.laguia2000.com/parte-general/la-equidad#ixzz3Yowq6WIf

ANEXOS

ANEXO 1. FOTOS



Foto 1. Entrevista a la Jueza de lo Laboral Dra. Bragne Triana



Foto 2. Encuesta a la AB. Betty Rosero

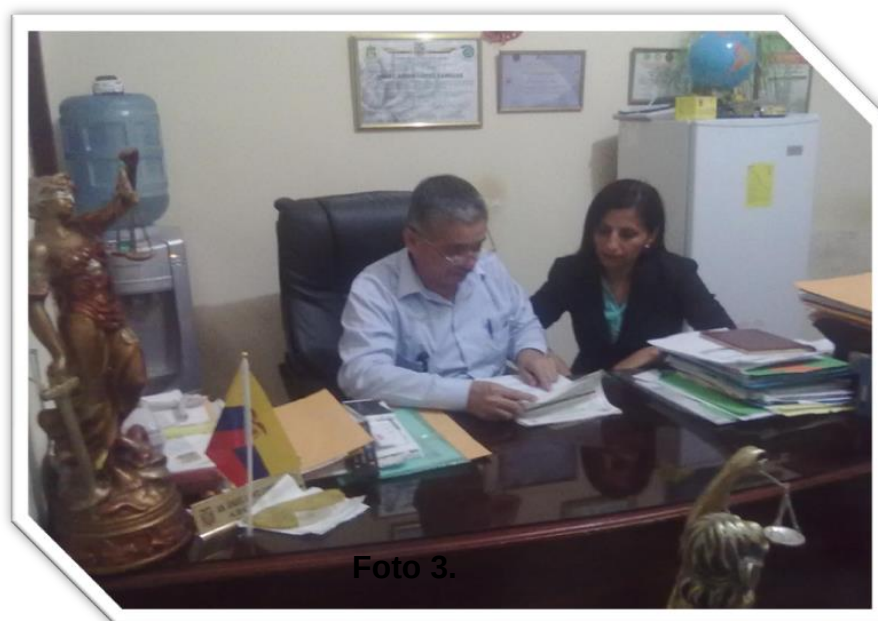


Foto 3.

Encuesta al AB. Ángel López

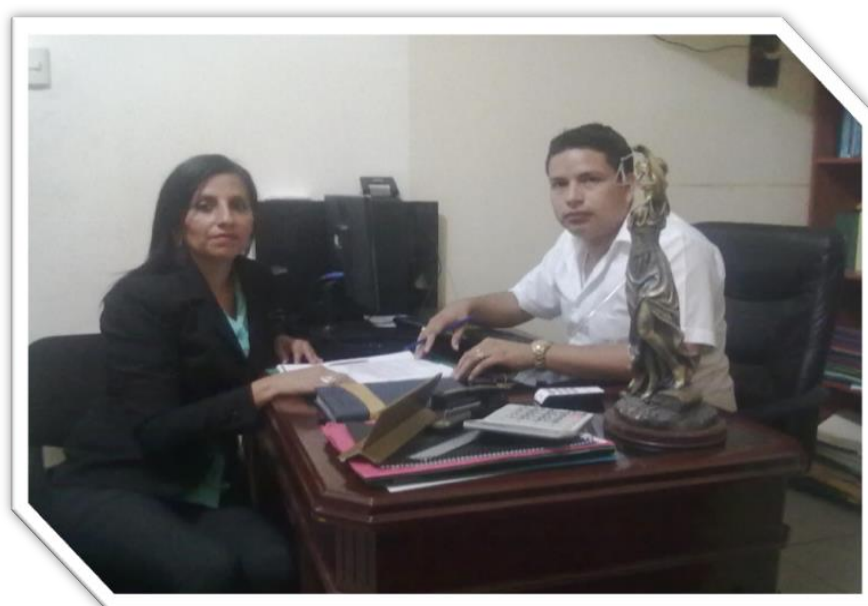


Foto 4. Encuesta al AB. Estalin López

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES PRIVADOS/PÚBLICOS DE QUEVEDO



Foto 5. Encuesta a la Sra. Jenny Gaibor trabajadora de la Notaria Cuarta

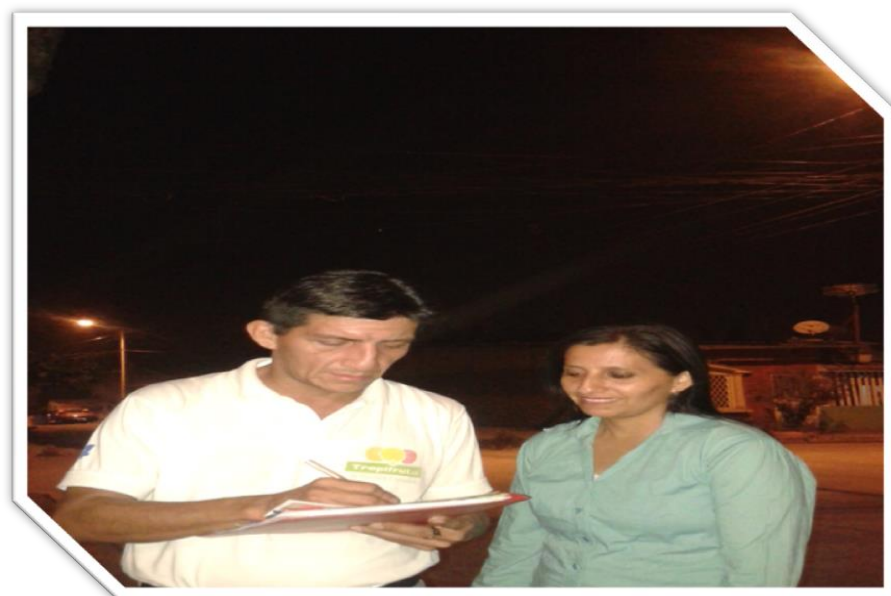


Foto 6. Encuesta al Sr. Ángel Alomoto trabajador de la empresa Tropifrutas



Foto 7. Encuesta al Sr. Miguel Rocafuerte trabajador de la empresa Zimbar



Foto 8. Encuesta al Sr. Raúl Cedeño trabajador de Almacenes Japón



Foto 9. Encuesta a la Sra. Mirian Alcívar trabajadora del Banco Pichincha

ANEXO 2
ENCUESTAS REALIZADAS A LOS TRABAJADORES

1.- ¿Considera usted, que las vacaciones anuales que recibe el empleado público y privado deben tener los mismos días de vacaciones?

si ☐ no ☐

2.- ¿Considera usted que se debe realizar una reforma al Código del Trabajo en lo concerniente a las vacaciones anuales?

si ☐ no ☐

3.- ¿Considera usted que los trabajadores deben estar normados por dos leyes laborales en lo correspondiente a las vacaciones anuales?

si ☐ no ☐

5.- ¿Ha tenido algún tipo de inconveniente al momento de gozar las vacaciones?

si ☐ no ☐

6.- ¿Considera usted que los trabajadores deben gozar de 30 días de vacaciones al año?

si ☐ no ☐

7.- ¿Cree usted que las vacaciones que ha recibido usted en los últimos años cumple con el principio constitucional?

si ☐ no ☐

8.- ¿Cree usted que en un estado de derecho deba existir discriminación en lo referente a las vacaciones anuales en los trabajadores del sector público y privado?

Si ☐

no ☐

9.- ¿Considera usted que la legislación laboral garantiza los derechos de los trabajadores?

si ☐

no ☐

10.- ¿Cree usted que los trabajadores tienen conocimiento sobre las vacaciones anuales?

si ☐

no ☐

ANEXO 3

ENCUESTAS REALIZADAS A LOS ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO

1.- ¿De acuerdo a su experiencia considera usted que las vacaciones que gozan los trabajadores del sector público son iguales al del sector privado?

Si ☐

no ☐

2.- ¿Considera usted que los Trabajadores tiene pleno conocimiento sobre las vacaciones anuales

Si ☐

no ☐

3.- ¿Usted ha realizado demandas reclamando las vacaciones anuales?

Si ☐

no ☐

4.- ¿Considera usted que con la reforma al Art. 69 del Código del Trabajo se garantizaran los derechos de la clase laboral?

Si ☐

no ☐

ANEXO 4
ENTREVISTA REALIZADA A LA JUEZA DE LO LABORAL

1.- ¿En su juzgado se ha tramitado demanda sobre vacaciones no gozadas?

2.- ¿Considera usted que los trabajadores tienen pleno conocimiento en o correspondiente a sus derechos?

3.- ¿Considera usted correcto que los trabajadores estén divididos por dos legislaciones laborales?

4.- ¿Cree usted que esta correcto que en un sector laboral se disfrute de 30 días de vacaciones y otro se otorgue 15 días?

5.- ¿Cree usted que se deba reformar el código del Trabajo en lo referente a las vacaciones anuales de modo universal?

ANEXO 5
ENTREVISTA REALIZADA A LA INSPECTORA DE TRABAJO

- 1. ¿Ha tenido usted inconveniente con los trabajadores del sector público y privado en lo referente a las vacaciones anuales?**

- 2. ¿Cree usted que el trabajador tiene conocimiento sobre las vacaciones anuales?**

- 3. ¿Cree usted que se garantizan los derechos de los trabajadores?**

- 4. ¿Cree usted que en el derecho a las vacaciones existe discriminación laboral de estos dos grupos como es público y privado?**

