



**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO**

**TÍTULO:**

**EL INCISO TERCERO DEL ART.229 DE LA CONSTITUCIÓN  
DEL ECUADOR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE  
IGUALDAD ANTE LA LEY, EN LOS CASOS DE LAS  
PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS EN EL  
SECTOR PÚBLICO, ANTE LA APLICACIÓN  
DE REGÍMENES LABORALES  
DIVERSOS, CÓDIGO DE TRABAJO Y  
LOSEP, AÑO 2021.**

**AUTORES:**

**LOOR SOLÓRZANO EVA CECILIA  
VAQUE ESTACIO STALIN GABRIEL**

**TUTOR: AB. VÍCTOR CORONEL ORTIZ, MGT  
LA LIBERTAD – ECUADOR  
2022**

**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO**

**TÍTULO:**

**EL INCISO TERCERO DEL ART.229 DE LA CONSTITUCIÓN  
DEL ECUADOR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE  
IGUALDAD ANTE LA LEY, EN LOS CASOS DE LAS  
PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS EN EL  
SECTOR PÚBLICO, ANTE LA APLICACIÓN  
DE RÉGIMENES LABORALES DIVERSOS,  
CÓDIGO DE TRABAJO Y LOSEP,  
AÑO 2021.**

**AUTORES:**

**LOOR SOLÓRZANO EVA CECILIA  
VAQUE ESTACIO STALIN GABRIEL**

**TUTOR: AB. VÍCTOR CORONEL ORTIZ, MGT**

**LA LIBERTAD \_ ECUADOR**

**2022**

## APROBACIÓN DEL TUTOR

La Libertad, 16 de enero de 2022

### CERTIFICACIÓN

En mi calidad de Profesor Tutor del Trabajo de Integración Curricular de título **"EL INCISO TERCERO DEL ART.229 DE LA CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY, EN LOS CASOS DE LAS PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO, ANTE LA APLICACIÓN DE REGÍMENES LABORALES DIVERSOS, CÓDIGO DE TRABAJO Y LOSEP, AÑO 2021"**, correspondiente a los estudiantes **LOOR SOLÓRZANO EVA CECILIA, y VAQUE ESTACIO STALIN GABRIEL**, de la Carrera de Derecho, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena; declaro que, luego de haber orientado científica y metodológicamente su desarrollo el referido proyecto de investigación se encuentra concluido en todas sus partes, cumpliendo así con el proceso de acompañamiento determinado en la normativa interna, recomendando se inicien los procesos de evaluación que corresponden.

Atentamente,



Ab. Víctor Manuel Coronel Ortiz, MSc.  
**PROFESOR TUTOR**

## CERTIFICACIÓN ANTIPLAGIO

La Libertad 16 de enero de 2022

### CERTIFICACIÓN ANTIPLAGIO

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Unidad de Integración Curricular: "**EL INCISO TERCERO DEL ART.229 DE LA CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY, EN LOS CASOS DE LAS PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO, ANTE LA APLICACIÓN DE REGÍMENES LABORALES DIVERSOS, CÓDIGO DE TRABAJO Y LOSEP, AÑO 2021**", cuya autoría corresponde a los estudiantes **LOOR SOLÓRZANO EVA CECILIA**, y **VAQUE ESTACIO STALIN GABRIEL**, de la carrera de Derecho, **CERTIFICO**, que el contenido de dicho trabajo ha sido sometido a la validación en sistema antiplagio URKUND, obteniendo un porcentaje de similitud del 1%, cumpliendo así con los parámetros técnicos requeridos para este tipo de trabajos académicos.

Atentamente,



Ab. Víctor Manuel Coronel Ortiz, MSc  
**Docente Tutor**

## PÁGINA DE VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA

*Lcdo. Dennys Mauricio Panchana Yagual, Mgtr.*

*Celular: 0939211033*

*Correo: [dennys.panchana@educacion.gob.ec](mailto:dennys.panchana@educacion.gob.ec)*


### CERTIFICACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA

Yo, **DENNYS MAURICIO PANCHANA YAGUAL**, en mi calidad de **LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO EDUCACIONAL**, por medio de la presente tengo a bien indicar que he leído y corregido el trabajo de titulación denominado **“EL INCISO TERCERO DEL ART. 229 DE LA CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY, EN LOS CASOS DE LAS PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO, ANTE LA APLICACIÓN DE RÉGIMENES LABORALES DIVERSOS, CÓDIGO DE TRABAJO Y LOSEP, AÑO 2021”** Proyecto de Integración Curricular previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, de los estudiantes: **LOOR SOLÓRZANO EVA CECILIA** y **VAQUE ESTACIO STALIN GABRIEL**.

Certifico que está redactado con el correcto manejo del lenguaje, claridad en las expresiones, coherencia en los conceptos e interpretaciones, adecuado empleo en la sinonimia. Además de haber sido escrito de acuerdo a las normas de ortografía y sintaxis vigentes.

En cuanto puedo decir en honor a la verdad y autorizo a las interesadas hacer uso del presente como estimen conveniente.

Santa Elena, 15 de enero del 2022



Lcdo. Dennys Panchana Yagual, Mgtr.

CI. 0919400176

LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MAGISTER EN ADMINISTRACION Y LIDERAZGO EDUCACIONAL  
N° DE REGISTRO DE SENEYCYT 1031-2018-1947613



## DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

### DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nosotros, **Loor Solórzano Eva Cecilia** y **Vaque Estacio Stalin Gabriel**, estudiantes del octavo semestre de la carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, habiendo culminado en su totalidad el respectivo proyecto de integración curricular, declaramos la autoría de la presente propuesta de investigación de título “**El inciso tercero del art. 229 de la Constitución del Ecuador y su incidencia en el principio de igualdad ante la ley, en los casos de las personas que prestan servicios en el sector público, ante la aplicación de regímenes laborales diversos, Código De Trabajo y LOSEP, año 2021.**”, desarrollado en todas sus partes por los suscritos estudiantes con pego a los requerimientos de la ciencia del derecho, a la metodología de la investigación y las normas que regulan los procesos de la UPSE.

Atentamente,



Loor Solórzano Eva Cecilia

C.I.: 2400351413

[eva.loorsolorzano@upse.edu.ec](mailto:eva.loorsolorzano@upse.edu.ec)

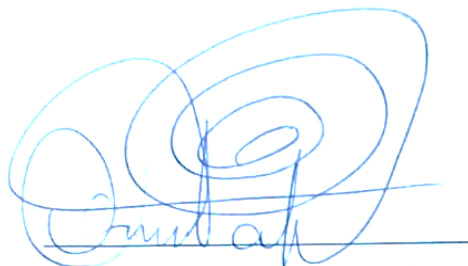


Vaque Estacio Stalin Gabriel

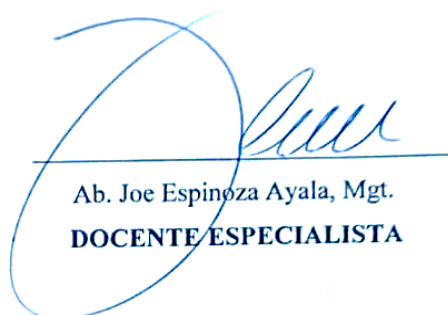
C.I.: 0804326486

[stalin.vaqueestacio@upse.edu.ec](mailto:stalin.vaqueestacio@upse.edu.ec)

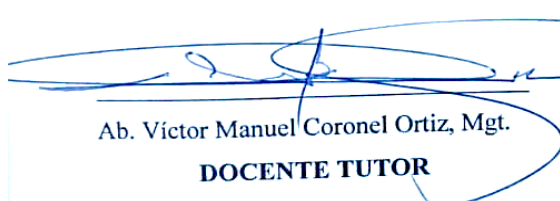
**TRIBUNAL DE GRADO**



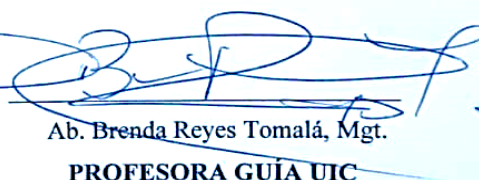
Ab. Ana Tapia Blacio, Mgt.  
**DIRECTORA CARRERA  
DE DERECHO**



Ab. Joe Espinoza Ayala, Mgt.  
**DOCENTE ESPECIALISTA**



Ab. Víctor Manuel Coronel Ortiz, Mgt.  
**DOCENTE TUTOR**



Ab. Brenda Reyes Tomalá, Mgt.  
**PROFESORA GUÍA UIC**

## **DEDICATORIA**

*El presente trabajo está dedicado a Dios por guiarnos,  
a nuestros padres, hermanos y amigos por apoyarnos y  
motivarnos a nunca renunciar a nuestros sueños.*

*Eva & Stalin*



## AGRADECIMIENTOS

*A Dios por permitirnos estar con vida y buena salud, a nuestros padres y hermanos por el apoyo brindado.*

*A Elio Ramírez Endara por su apoyo incondicional, con sus oraciones, sus valiosos consejos y palabras de motivación que nos alentaron a seguir y luchar por nuestros sueños.*

*A nuestra apreciada Universidad Estatal Península de Santa Elena por abrirnos sus puertas y brindarnos los insumos necesarios y prepararnos para una vida profesional.*

*A nuestro tutor Ab. Víctor Coronel Ortiz, por brindarnos su tiempo y sabiduría para el desarrollo de nuestro proyecto de titulación.*

*A nuestra docente Ab. Brenda Reyes Tomalá por guiarnos en este proceso académico.*

*Eva & Stalin*

**ÍNDICE DE CONTENIDO**

<b>PORTADA</b>	i
<b>CONTRAPORTADA</b>	ii
<b>APROBACIÓN DEL TUTOR</b>	iii
<b>CERTIFICACIÓN ANTIPLAGIO</b>	iv
<b>PÁGINA DE VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA</b>	v
<b>DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD</b>	vi
<b>TRIBUNAL DE GRADO</b>	vii
<b>DEDICATORIA</b>	viii
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	ix
<b>ÍNDICE DE CONTENIDO</b>	x
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	xvi
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	xv
<b>ÍNDICE DE ANEXOS</b>	xv
<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	xvi
<b>ABSTRACT</b>	xvii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>CAPÍTULO I</b>	3
<b>PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	3
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2. Formulación del problema	8
1.3. Objetivos	8
1.3.1. Objetivo general	8

1.3.2. Objetivos específicos	8
1.4. Justificación de la investigación	9
1.5. Variables de la investigación	10
1.5.1. Variable independiente	10
1.5.2. Variable dependiente	10
1.6. Idea a defender	10
<b>CAPÍTULO II</b>	11
<b>MARCO REFERENCIAL</b>	11
<b>2.1. Marco teórico</b>	11
<b>2.1.1. Constitución del Ecuador y normas internacionales</b>	11
2.1.1.1 Constitución del Ecuador	11
2.1.1.2 Declaración de los Derechos del hombre y del Ciudadano	12
2.1.1.3 Declaración Universal de los Derechos Humanos	13
2.1.1.4 Derechos fundamentales	13
<b>2.1.2 Derecho al trabajo y antecedente histórico</b>	15
2.1.2.1 Derecho al trabajo	15
2.1.2.2 Antecedente histórico del Derecho Laboral	16
2.1.2.3 Historia del derecho laboral en el Ecuador	18
<b>2.1.3 Regímenes laborales en el Ecuador</b>	20
2.1.3.1 Ley Orgánica de Servicio Público	20
2.1.3.2 Código del trabajo	22
2.1.3.3 Los beneficios sociales de los obreros y servidores públicos	23
2.1.3.3.1 Análisis comparativo de los beneficios sociales amparados en el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público.	25

<b>2.1.4 Principio de igualdad</b>	26
2.1.4.1. Generalidades del principio de igualdad	26
2.1.4.2 Normativa sobre el principio de igualdad	28
2.1.4.3 Principio de igualdad ante la ley	31
<b>2.1.5. El trabajo y la igualdad</b>	32
2.1.5.1 Igualdad en los beneficios sociales laborales	33
2.1.5.2 La discriminación y Vulneración del principio a la igualdad	34
2.1.5.3 Discriminación de obreros versus servidores públicos con relación a los beneficios sociales que perciben	36
2.1.5.4 Análisis de derecho comparado	36
2.1.5.4.1 Legislación sobre beneficios sociales y el principio de igualdad en el mundo	37
<b>2.1.6. Los beneficios sociales laborales y el principio de igualdad en Latinoamérica</b>	39
<b>2.2 Marco legal</b>	42
2.2.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos	42
2.2.2 Organización Internacional del Trabajo, (OIT	42
2.2.3 Constitución de la República del Ecuador, (2008)	43
2.2.4 Código del Trabajo	45
2.2.5 Ley Orgánica de Servicio Público	47
2.3 Marco conceptual	51
<b>CAPÍTULO III</b>	54
<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	54
3.1 Diseño y Tipo de Investigación	54
3.2 Recolección de la Información	54

3.2.1 Métodos de Investigación	54
3.2.2 Técnicas de Investigación	55
3.2.3 Población	55
3.2.4 Muestra	57
3.3 Tratamiento de la Información	57
3.4 Operacionalización de Variables	59
<b>CAPÍTULO IV</b>	60
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	60
4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados	60
4.1.1 Análisis de las encuestas aplicadas a los Servidores Públicos de la Universidad Estatal Península de Santa Elena	60
4.1.2 Análisis de las encuestas aplicadas a los Obreros y Obreras de la Universidad Estatal Península de Santa Elena	66
4.1.3 Análisis de las entrevistas realizadas a los abogados de libre ejercicio de la provincia de Santa Elena	72
4.1.3.1 Análisis de la entrevista realizada al Abg. David Palma Mendoza	72
4.1.3.2 Análisis de la entrevista realizada a la Abg. Tatiana Malavé Castillo	73
4.1.3.3 Análisis de la entrevista realizada a la Abg. Mery Maricela Erazo Rodríguez	74
4.1.3.4 Análisis de la entrevista realizada a la Abg. Katherine Santana García	75
4.1.4 Análisis de la entrevista realizada al presidente de Trabajadores de los Obreros de la Universidad Estatal Península de Santa Elena	76
4.2 Verificación de la Idea a Defender	77
<b>CONCLUSIONES</b>	78
<b>RECOMENDACIONES</b>	79
Referencias bibliográficas	80
Anexo	87

**ÍNDICE DE TABLA**

Tabla 1: Sistematización	7
Tabla 2: Población	56
Tabla 3: Muestra	57
Tabla 4. Operacionalización de las Variables	59
Tabla 5. Derecho y beneficios a los que se puede acceder como servidor público	60
Tabla 6. Diferencias entre los derechos y beneficios que perciben los servidores públicos	61
Tabla 7. Normativa laboral con mejor goce de beneficios sociales	62
Tabla 8. Los trabajadores de las instituciones públicas relacionados a la ley laboral	63
Tabla 9. Obreros regulados por el código de trabajadores y la LOSEP	64
Tabla 10. Derechos y beneficios perdidos al ser regulado por la LOSEP	65
Tabla 11. Derechos y beneficios que reciben los obreros	66
Tabla 12. Diferencias entre los derechos y beneficios que perciben los obreros	67
Tabla 13. Normativa laboral con mejor goce de beneficios sociales	68
Tabla 15. Obreros regulados el LOSEP	70
Tabla 16. Los servidores públicos tienen mejores beneficios sociales que las y los obreros	71



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Derecho y beneficios a los que se puede acceder como servidor público	60
Figura 2. Diferencias entre los derechos y beneficios que perciben los servidores públicos	61
Figura 3. Normativa laboral con mejor goce de beneficios sociales	62
Figura 4. Los trabajadores de las instituciones públicas relacionados a la ley laboral	63
Figura 5. Obreros regulados por el código de trabajadores y la LOSEP	64
Figura 6. Derechos y beneficios perdidos al ser regulado por la LOSEP	65
Figura 7. Derechos y beneficios que reciben los obreros	66
Figura 8. Diferencias entre los derechos y beneficios que perciben los obreros	67
Figura 9. Normativa laboral con mejor goce de beneficios sociales	68
Figura 10. Los trabajadores de las instituciones públicas deben registrarse en un mismo cuerpo legal	69
Figura 11. Obreros regulados el LOSEP	70
Figura 12. Los servidores públicos tienen mejores beneficios sociales que las y los obreros	71

## ÍNDICE DE ANEXOS

Entrevista a abogados(a) en libre ejercicio de la Provincia de Santa Elena	87
Entrevista al presidente del Sindicato de Trabajadores de la UPSE	88
Evidencias de las encuestas realizadas en la Universidad Estatal Península de Santa Elena	89
Evidencias de la entrevista realizada al presidente de los Obreros de la Universidad Estatal Península de Santa Elena	90
Permiso para realizar las encuestas a los servidores y obreros de la Universidad Estatal Península de Santa Elena por parte de la Máxima Autoridad	91

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
CARRERA DE DERECHO**

**EL INCISO TERCERO DEL ART. 229 DE LA CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR  
Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY, EN LOS  
CASOS DE LAS PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS EN EL SECTOR  
PÚBLICO, ANTE LA APLICACIÓN DE REGÍMENES LABORALES DIVERSOS,  
CÓDIGO DE TRABAJO Y LOSEP, AÑO 2021**

**Autores:** Loor Solórzano Eva Cecilia

Vaquer Estacio Stalin Gabriel

**Tutor:** Ab. Víctor Manuel Coronel Ortíz, Mgt.

**Palabras Claves:** Principio de Igualdad, Derecho a la no discriminación, LOSEP, Código de trabajo, Beneficios Sociales.

**RESUMEN EJECUTIVO**

El presente trabajo de investigación se desarrolla de acuerdo al análisis que se realizó en el inciso tercero del artículo 229 de la Constitución del Ecuador y su incidencia en el principio de igualdad ante la ley, en las situaciones de las personas que prestan servicios en el sector público, ante la aplicación de regímenes laborales diversos en una misma entidad, como es el caso de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, donde rige la LOSEP para los servidores públicos y el Código de Trabajo que rige para las y los obreros. Es importante analizar la incidencia específicamente en cuanto a los beneficios que tienen los trabajadores de la unidad de análisis, ya que según los criterios identificados se han sentido vulnerado en cuanto al derecho de la igualdad y a la no discriminación. La línea de investigación es Derechos Humanos y de Naturaleza y la Sublínea es Derecho Constitucional. Como objetivo general se determinó el Analizar el inciso tercero del artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador y su incidencia en el principio de igualdad ante la Ley de todos los servidores públicos trabajadores, y obreros, en relación con lo estipulado en el Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público vigente. La metodología fue aplicada mediante el diseño de investigación cualitativa de carácter exploratoria y el tipo de investigación exploratoria; así mismo se aplicó el método Inductivo y Analítico. Como técnicas de investigación se utilizó la encuesta a los servidores y obreros de la Universidad y las entrevistas a los abogados de libre ejercicio, y al presidente de los obreros de la UPSE. De acuerdo con los resultados se identificó la inconformidad que tienen los obreros de sentirse afectado por la aplicación de dos normativas en una misma institución, donde aciertan de sentirse discriminados.

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
CARRERA DE DERECHO**

**EL INCISO TERCERO DEL ART. 229 DE LA CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR  
Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY, EN LOS  
CASOS DE LAS PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS EN EL SECTOR  
PÚBLICO, ANTE LA APLICACIÓN DE RÉGIMENES LABORALES DIVERSOS,  
CÓDIGO DE TRABAJO Y LOSEP, AÑO 2021**

**Autores:** Loor Solórzano Eva Cecilia

Vaquer Estacio Stalin Gabriel

**Tutor:** Ab. Víctor Manuel Coronel Ortíz, Mgt.

**Keywords:** Principle of Equality, Right to non-discrimination, LOSEP, Labor Code, Social Benefits.

**ABSTRACT**

This research WAS ANALIZED ACCORDING TO THE third paragraph of article 229 of the Constitution of Ecuador and its impact on the principle of equality before the law, in the situations of people who WORKS IN THE PUBLIC AREA, before the application of diverse labor regimes in the same entity, as is the case of the Santa Elena Peninsula State University, here the LOSEP governs for public servants and the Labor Code that governs workers. It is important to analyze the incidence specifically in terms of the benefits that the workers of the analysis unit have, according to the identified criteria they have felt violated in terms of the right to equality and non-discrimination. The research line is Human, and Nature Rights and the Subline is Constitutional Law. THE general objective was to analyze the third paragraph of article 229 of the Constitution of the Republic of Ecuador and its impact on the principle of equality before the Law of all public servants, and workers, in relation to the provisions of the Code of Labor and Organic Law of Public Service in force. The applied methodology was applied through the qualitative research design of an exploratory nature and the type of exploratory research; Likewise, the Inductive and Analytical method was applied. THE survey of the servers and workers of the University and the interviews with the free practice lawyers, and the president of the workers of the UPSE were used. According to the results, the nonconformity that the workers have of feeling affected by the application of two regulations in the same institution was identified, where they are right to feel discriminated.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo es uno de los derechos fundamentales que goza todas las personas, mismo que está establecido en la Constitución del Ecuador y en los distintos tratados y convenios internacionales a los cuales el estado ecuatoriano se ha suscrito, a través de los años se han creado norma que regulan las relaciones laborales en distintos sectores, tanto públicos y privados, con el fin de proporcionar leyes que garanticen los derechos, beneficios y obligaciones de los trabajadores. La igualdad, la no discriminación y la equidad son principios que son observados por los legisladores para crear norma que regulen a la clase trabajadora.

En instituciones públicas se aplican dos normativas para regular a los servidores públicos y las y los obreros, por un lado, tenemos a la Ley Orgánica de Servicio Pública que es aplicada a todo el personal administrativo y por otro lado el Código del Trabajo que es aplicado al personal de servicio de las instituciones públicas, existiendo diferentes derechos y beneficios en los dos grupos de trabajadores.

El presente trabajo de investigación denominado el inciso tercero del art. 229 de la Constitución del Ecuador y su incidencia en el principio de igualdad ante la ley, en los casos de las personas que prestan servicios en el sector público, ante la aplicación de regímenes laborales diversos, Código de Trabajo y LOSEP, año 2021, es de suma importancia ya que se ponen en manifiesto los diversos derechos y beneficios que gozan los trabajadores que prestan sus servicios en una misma institución pública.

El capítulo I, contiene datos de gran relevancia para el desarrollo de la investigación ya que establece la problemática, objetivos y métodos que fueron implementados en toda la investigación con el fin de sistematizar los diferentes capítulos del proyecto.

El marco teórico, el marco legal y el marco conceptual forma parte del capítulo II, parte que son de gran relevancia para la investigación ya que son fuentes de información de distintos autores, que permitieron obtener conceptualizaciones sobre el principio de igualdad, equidad, no discriminación, trabajo, servidores públicos y

obreros, y a su vez analizar y comparar estos conceptos con legislaciones de otros países.

En el capítulo III abarca todo lo relacionado al marco metodológico donde se incluye enfoque metodológico cualitativo, mismo que permitió examinar los factores que intervienen con el objeto de manera detallada, para poder determinar la exactitud del problema referente a la desigualdad de derechos que reciben las personas que laboran en el sector público al ser regulados por dos regímenes laborales, a su vez con el tipo de investigación exploratorio nos permitió tener una familiaridad más cercana con el fenómeno investigado y obtener información veraz de la problemática.

Los resultados obtenidos de las entrevistas de los abogados en libre ejercicio, del presidente de sindicatos de trabajadores de la UPSE y las encuestas realizadas a los servidores públicos y obreros de la institución antes mencionada, mismas que fueron analizadas forman parte del capítulo IV, cumpliéndose los objetivos planteados en el primer capítulo.

Del análisis de los resultados del capítulo antes mencionado se establecieron recomendaciones y conclusiones, mismas que determinan que si existen diferenciación de los derechos y beneficios sociales que reciben los obreros y los servidores públicos, existiendo desigualdad de dichos beneficios, perteneciendo a una misma institución y siendo el patrono o empleador el mismo para ambos.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Planteamiento del problema

Con la aprobación de la Constitución del 2008, Ecuador se convirtió en un Estado constitucional de derechos, que vela y garantiza el cumplimiento de los derechos fundamentales de cada ciudadano, que son manifestaciones de valores y principios intrínsecos en cada persona. A través de los años la carta magna ha sido reformada y enmendada con el fin de llenar los vacíos legales y satisfacer las necesidades de la sociedad.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es igual de pertinente hoy en día como en 1948, donde fue proclamada y aprobada por la Asamblea Nacional de las Naciones Unidas, misma que prescribe en su artículo 1 “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. (Naciones Unidas, 2021)

En el ámbito laboral a través de la Organización Internacional del Trabajo, confirma los derechos de los trabajadores estableciendo como misión e impacto “la consagración a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente”, estableciendo al trabajo como el centro de aspiraciones de las personas constituyéndolo como el medio de obtener el sustento, el mejoramiento de la calidad de vida y su realización personal. (Organización Internacional del Trabajo, 2021)

El reconocimiento del trabajo como derecho implicó la aceptación de un cambio fundamental de actitudes, ya que trajo consigo a que las personas tengan la libertad de elegir determinada ocupación en cualquier actividad, pero esto también fomentó el irrespeto a los derechos de las personas que laboraban, es así donde una de las



cuestiones más controvertidas en el ámbito laboral es, sin lugar a duda, la desigualdad de trato que existe entre los trabajadores.

Los tipos y fuentes de desigualdad son diversos que puede provenir incluso de los mismos cuerpos normativos que rigen al Estado en sus diversas estructuras institucionales las que lesionan los principios constitucionales necesarios para una vida digna y justa. El principio de igualdad ha tenido repercusiones en el ámbito social, cultural, laboral, entre otros. Manuel Atanasio describe que la igualdad ante la ley es “la acción uniforme de la ley sobre todos los miembros de la sociedad, sin distinción alguna; los mismos derechos y deberes repartidos entre todos, constituyen la igualdad legal” (Atanasio, 2018)

Graciela Monesterolo, en su obra Sistema regulatorio de empleados privados y obreros (2020), menciona que los principios generales del derecho son los fundamentos sistemáticos, ideas y postulados éticos, positivos o no, que sustentan el ordenamiento jurídico. En el régimen laboral Ecuatoriano, la igualdad incluye derechos, obligaciones y oportunidades, cualquiera que sea su naturaleza, tal como lo determina el artículo 33 constitucional “El trabajo es un derecho y un deber social”, que tendrá que ser garantizado, “El Estado garantizara 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”. (Asamblea Nacional, 2008).

De la misma manera en el artículo 23 numeral 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos determina que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”, afirmando en su segundo numeral que “toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” y finalmente también se considera el numeral 3 que establece “toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será

completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”. (Naciones Unidas, 2021)

Sin embargo, en las instituciones públicas donde el único empleador es el Estado Ecuatoriano no existe esa igualdad de derechos que consagra la Constitución y los Instrumentos Internacionales, ya que existen dos cuerpos normativos que son aplicados a los trabajadores, en primer lugar, el Código de Trabajo, que tiene bases esenciales en la legislación laboral dictada en la Revolución Juliana, aplicada a los trabajadores mismo que pueden ser empleados u obreros, y por otro lado tenemos la Ley Orgánica de Servicio Público que rige para las y los trabajadores del sector público, como lo determina el artículo 4 de la norma en mención “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. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2020)

El decreto ejecutivo 225, mismo que reformo al decreto ejecutivo 1701 establece los parámetros de clasificación de servidores y obreros, señalando, “serán considerados como servidoras y servidores, aquellas personas que realicen actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales”, por el contrario, el decreto en mención, considera que serán obreros regulados por el Código del Trabajo los que “desempeñen funciones de jefaturas al realizar actividades directivas”; “los trabajadores y trabajadoras, empleados y técnicos que de manera directa forman parte de los procesos operativos, productivos y/o de especialización industrial”, estableciendo a su vez que serán trabajadores sujetos al Código del Trabajo, “conserjes, auxiliares de enfermería, auxiliares de servicios, telefonista, choferes, operadores de maquinarias y equipo pesado e industrial, ayudantes de las categorías indicadas anteriormente, guardias, personal de limpieza, técnicos, mensajeros, técnico en relación a la actividad, recaudadores de recursos económicos del sistema de transporte y otros de similar naturaleza”. (Decreto Ejecutivo 225)

Con la aplicación de los dos regímenes jurídicos en las instituciones públicas en efecto se estaría vulnerando al principio de igualdad, ya que se excluye a los

trabajadores regidos por el Código del Trabajo a no ser considerados como servidores públicos, por lo tanto, fomenta a que los derechos y beneficios sociales que reciben los servidores públicos sean distintos, tal es el caso de las vacaciones.

El Código de Trabajo en su artículo 69 determina que el periodo de vacaciones anuales será de 15 días aumentando un día cada año a partir del quinto año de prestar sus servicios en la misma empresa o con el mismo empleador, la Ley Orgánica de Servicio Público en el artículo 29 establece 30 días de vacaciones anuales pagados después de los once meses de servicio continuo, acumulables hasta 60 días, entre otros casos de desigualdad tenemos a los; permisos con o sin remuneración, las licencias, la restitución del cargo, salario justo y al descanso razonable por la duración del trabajo, como lo establecen los Derechos Humanos, (2021) en el 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” (pág. 1)

Es evidente la vulneración de los derechos laborales en específico los beneficios sociales, determinando como la principal causa de esta vulnerabilidad al artículo 229 de la Constitución del Ecuador ya que en su primer inciso determina que “serán servidores públicos en cualquier título, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público, mismo que serán regulados por la Ley Orgánica de Servicio Público, por consiguiente en el inciso 3 establece que “las y los obreros serán regulados por el Código de Trabajo, (2008), menoscabando la razón de ser del derecho laboral, “los derechos laborales surgieron con el propósito de proteger al trabajador ante la desigualdad en la que se encontraba frente a la parte empleadora”. (Monesterolo, 2020)

Esto enmarca de manera jurídica la vulnerabilidad de los derechos humanos es decir que a pesar de tener un mismo patrono y existiendo una normativa laboral que regula a todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen o presten servicios dentro del sector público, las y los obreros no estarán sujetos a la Ley

Orgánica de Servicio Público estableciéndose un trato diferenciado, trasgrediendo al principio de igualdad.

**Tabla 1:** Sistematización

<b>CAUSA</b>	<b>SINTOMA</b>	<b>EFEECTO</b>
<b>Artículo 229 inciso tercero de la Constitución de la República del Ecuador</b>	Desigualdad de los derechos laborales	Obreros sin respaldo de sus derechos
<b>Aplicación de dos Regímenes laborales en una misma institución pública, (Código de Trabajo y LOSEP)</b>	Inconformidad de las obreras y obreros del sector publico	Desigualdad de beneficios sociales
<b>Violación al principio de igualdad</b>	Conflicto entre obreros y servidores públicos	Huelga de las obreras y obreros
<b>Inequidad en las relaciones laborales</b>	Estrés laboral	Deserción laboral

*Elaborado por: Loor Solórzano Eva Cecilia - Vaque Estacio Stalin Gabriel*

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cómo incide el artículo 229 de la Constitución del Ecuador en la eficacia del principio de igualdad, con la aplicación de diversos regímenes laborales, específicamente en los casos de personas que prestan servicios en el sector público?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Analizar el inciso tercero del artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador y su incidencia en el principio de igualdad ante la Ley de todos los servidores públicos trabajadores, y obreros, en relación con lo estipulado en el Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público vigente.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Establecer teóricamente el alcance del artículo 229 de la Constitución del Ecuador, y su incidencia en el principio de igualdad, en relación con los dos regímenes laborales aplicados a las personas que prestan servicios en el sector público.
- Fundamentar los referentes teóricos, doctrinarios del principio de igualdad, y el goce de los derechos de las personas que prestan servicios en el sector público bajo los dos regímenes jurídicos.
- Comparar la legislación ecuatoriana con los países de Latinoamérica en materia de igualdad de derechos laborales, mediante recopilación de datos que permitan la comprensión de sus similitudes y diferencias.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

La importancia del presente trabajo de investigación se basó en la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, la cual ha fomentado un nuevo modelo de Estado constitucional de derechos, concibiendo dentro de su contenido la protección y respeto a la igualdad, otorgando a todas las personas los mismos derechos y garantías sin que se establezcan privilegios a un determinado sector de la población, rechazando toda forma o practica excluyente y discriminatorias.

El artículo 229 de la Constitución del Ecuador determina que serán servidores públicos en cualquier título, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público, mismo que serán regulados por la Ley Orgánica de Servicio Público; pero el tercer inciso del mencionado artículo hace una exclusión estableciendo que las y los obreros que trabajen en el sector público serán regulados por el Código de Trabajo, siendo ambos trabajadores del mismo sector, existe discriminación y diferencia de beneficios sociales.

La ley tiene que ser aplicada de manera igualitaria sea cual fuere la naturaleza del trabajo que realizan, si las y los obreros ejercen actividades diferentes a las que realizan los servidores públicos el marco normativo no debe de ser distinto, si estos dos grupos sirven al sector público deberían de ser regulados de acuerdo con el régimen jurídico que regula las relaciones de las instituciones públicas, garantizando de esta manera igualdad de derechos. Al hablar de igualdad la Constitución en el artículo 11 numeral 2 determina que, “todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derecho, deberes y oportunidades”, por ello es importante determinar que no puede existir distinciones, privilegios especiales o trato diferentes en circunstancias o instituciones similares.

El proyecto de investigación es importante para ayudar a determinar las consecuencias jurídicas que está generando el artículo 229 de la Constitución del Ecuador en el principio de igualdad, debido a que se evidencia la vulneración de derechos de los trabajadores del sector público, específicamente a las obreras y obreros.



Para la realización del proyecto se recurrió al uso de fuentes primarias, en la que se efectuaron encuestas y entrevista a profesionales del derecho, empleados u obreros y servidores públicos con la finalidad de poder demostrar en base a sus criterios la vulneración del principio de igualdad al existir dos regímenes jurídicos que regulan una misma entidad, así mismo la investigación fue factible ya que conto con información bibliográfica y documental necesaria para la formación del marco teórico.

De la misma forma la investigación tuvo como finalidad analizar el inciso tercero del artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador y su incidencia en el principio de igualdad ante la Ley de todos los servidores públicos trabajadores, y obreros, en relación con lo estipulado en el Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público vigente, por lo que fue necesario que se planteen soluciones alternativas con el fin de establecer un solo cuerpo normativo que regule las relaciones laborales en las instituciones estatales, estableciendo que las y los obreros que trabajan dentro del sector público sean considerados servidores públicos, ya que los trabajadores que prestan sus servicios a las entidades públicas tienen como único empleador al Estado, por tal razón es innecesario la aplicación de dos regímenes laborales por tener un mismo patrono, generando desigualdad de derechos, garantías y obligaciones, violentando el artículo 11 numeral 2 de la norma suprema.

## **1.5. Variables de la investigación**

### **1.5.1. Variable independiente**

- Principio de igualdad

### **1.5.2. Variable dependiente**

- Regímenes laborales Código de Trabajo y Ley Orgánica del Servicio Publico

## **1.6. Idea a defender**

El inciso tercero del artículo 229 de la Constitución de República del Ecuador vulnera el principio de igualdad, al aplicarse dos regímenes laborales “Código de Trabajo y Ley Orgánica del servicio público” en una misma institución estatal.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO REFERENCIAL**

#### **2.1. Marco teórico**

##### **2.1.1. Constitución del Ecuador y normas internacionales**

###### **2.1.1.1 Constitución del Ecuador**

El modelo constitucional de derechos y justicia social que empezó a regir desde el año 2008, trajo consigo grandes innovaciones y cambios para la vida de las y los ecuatorianos, así como para la estructura institucional del Estado.

Porrúa (2005) determina que, “El Estado es una sociedad humana establecida en el territorio que le corresponde, estructurada y regida por un orden jurídico, que es creado, definido y aplicado por un poder soberano, para obtener el bien público temporal, formando una institución con personalidad moral y jurídica”. (pág. 26)

Con relación a lo planteado en líneas anteriores, se puede percibir que el Estado está regido por ordenamientos jurídico que regulan distintos ámbitos, entre los que tenemos: laboral, civil, penal, administrativo, niñez y adolescencia, entre otras, mismas que estarán en concordancia con los derechos, deberes y obligaciones que establece la Constitución, norma principal de un Estado.

La Constitución es la norma fundamental y primordial del ordenamiento jurídico de cada país, considerándose como la base esencial para la creación de otras normas que regulan a la sociedad, misma que cuenta de dos partes, la parte dogmática que proclama los derechos y libertades y la parte orgánica, que es aquella que organiza los órganos del poder, destacando la parte política y jurídica, la primera organiza y legitima el ejercicio del poder y la segunda organiza y legitima el orden jurídico, estableciéndose: “como mecanismo de control del poder político, configurándose, por ello, como el instrumento jurídico que organiza los poderes del Estado”. (Navas Castillo & Navas Castillo, 2005, pág. 209)

A lo establecido en líneas anteriores sobre la Constitución, es preciso determinar que, la Carta Magna establece el orden de jerarquización de las normas, logrando

establecerse como la base que rige las demás leyes o reglamentos para un correcto funcionamiento, es decir se establece un orden jurídico donde unas normas se relacionan con otras, de acuerdo al principio de jerarquía legal.

### **2.1.1.2 Declaración de los Derechos del hombre y del Ciudadano**

En el año 1789 los representantes del pueblo francés fueron los promotores de la conocida Revolución Francesa que trajo consigo grandes cambios, a través de una Asamblea Nacional lideraron la creación de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, misma que contaba con 17 artículos, los valientes representante de pueblo francés consideraron que la ignorancia era la principal causa por la cual la soberanía absoluta del rey, los poderes del ejércitos y los señores feudales, aprovechaban esa condición del pueblo Francés para mantenerlos sumisos.

La Declaración de Derechos francesa es, sin duda, el instante más culminante del proceso en la formación de un derecho positivo de la personalidad-privada, individual; representa indiscutiblemente el momento crítico de la acción expansiva; aquel momento supremo en que la idea innovadora que entraña se concreta en fórmulas jurídicas, definidas, las cuales, bajo el influjo de un conjunto de causas diversas, se difunden y propagan, reformando el sistema político de la Europa continental, y, de rechazo, de una parte de América-la América Latina. (Jellinek, 2000, pág. 42)

En único fin de la declaración era que el pueblo francés goce de derechos, donde el poder soberano sea únicamente del pueblo y no del rey, y que la ignorancia, el menos precio, el olvido de los derechos no siga siendo la causa que impida el desarrollo de los ciudadanos, siendo la declaración un instrumento normativo para el cimiento firme del régimen constitucional.

La Declaración de Derechos francesa no es un suceso que importe tan solo desde el punto de vista del desarrollo político interno de Francia. Hay en ella un problema de carácter universal: he un suceso que engrana en la total evolución jurídica del Estado, y que plantea, y resuelve, una cuestión histórica fundamental. (Jellinek, 2000, pág. 44)

A lo mencionado se puede determinar que la Revolución Francesa fue un hito importante para la historia de los derechos de los ciudadanos, no solo para el pueblo

francés, sino también para los distintos Estados del mundo, ya que el problema era de carácter universal.

### **2.1.1.3 Declaración Universal de los Derechos Humanos**

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos se afianzaron por primera vez los derechos y libertades de todas las personas, con el fin de que toda la sociedad viva libre en iguales condiciones y con una dignidad apropiada para su desarrollo personal, desde 1948 hasta la actualidad sigue siendo igual de pertinente, ya que es un instrumento en la lucha del bienestar social, y al cual muchos países lo han ratificado con el fin de fortalecer las normas constituciones de cada Estado.

Ya que los derechos humanos son una serie de facultades con la que nace cada persona, mismos que deben ser garantizado y protegido por parte del Estado, tal como lo refieren Milagros Otero y Francisco Puy en el libro Fundamentos axiológicos de los derechos humanos (2016):

Nos referimos a los derechos humanos. A aquel conjunto de facultades que acompañan a cada ser humano por pertenecer a su propia naturaleza, y que deben ser respetadas por los demás y protegidas por el Estado a fin de que el disfrute este normalmente garantizado. Nos referimos, en suma, a las facultades de las que necesita disponer el ser humano para poder realizarse como persona. Y nos cuestionamos su designación, sino las cosas designadas con la expresión derechos humanos o con otras análogas o equivalente. (Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, 2016, pág. 25)

Con lo referido por los autores antes mencionado sobre la facultades que tiene cada persona por pertenecer a su propia naturaleza, se puede establecer que la Declaración de los Derechos Humanos ha sido pieza esencial para fomentar el respeto a los derechos humanos y a su vez ha sido un puntal indispensable para la creación de tratados, convenios, normas jurídicas y organizaciones, con la finalidad de darle cabida a todos los problemas de la sociedad y asegurar el cumplimiento de cada uno de los derechos humanos que goza cada ciudadano.

### **2.1.1.4 Derechos fundamentales**

Los derechos fundamentales no son un simple discurso establecido es la Carta Magna, el Estado tiene la obligación de respetar y hacerlos cumplir, o a su vez reparar a las personas por el derecho violentado.

Cada persona goza de sus derechos plenos que son reconocidos por la Constitución y que a su vez han sido ratificados por los Convenios y Tratados internacionales, mismos que determinan los mecanismos para que se cumplan cada derecho, deber y obligación.

Nuestra norma suprema establece las garantías jurisdiccionales que son esos mecanismos que se ponen en manifiesto al existir vulneración de derecho, entre ellas tenemos la acción de protección, acción de habeas corpus, acción de acceso a la información pública, acción de habeas data, acción por incumplimiento y la acción extraordinaria de protección, mismas que son planteadas ante el tribunal competente para restituir o evitar la violación de un derecho.

Los derechos fundamentales que reconoce la Constitución son inalienables para todos los ciudadanos de un Estado, ya que son los derechos básicos de toda persona basándose en su dignidad humana, entre los derechos fundamentales tenemos, los derechos de dignidad y libertad personal, libertad de pensamiento, derechos de participación política, derechos económicos y derechos sociales. Dentro del objeto de estudio de esta investigación se analizó el principio de igualdad que está dentro de los derechos de dignidad y a su vez el derecho al trabajo que forma parte de los derechos sociales, mismo que serán profundizados más adelante.

Luigi Ferrajoli (2004), en su libro derechos y garantías, determina que los derechos fundamentales son, “todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados del status de personas, ciudadanos o personas con capacidad de obrar”. A lo mencionado por el autor se puede considerar que el trabajo y la igualdad son derechos subjetivos, de los que gozan todas las personas de un Estado, determinándose como derechos fundamentales. (pág. 37)

## **2.1.2 Derecho al trabajo y antecedente histórico**

### **2.1.2.1 Derecho al trabajo**

El trabajo es considerado un derecho social y por tal razón está dentro de los derechos fundamentales, es decir que este derecho le correspondía universalmente e inicialmente a todas las personas que no gozaban de las mejores condiciones de vida, Patricia Kurczin Villalobos , determinas que, “El derecho social abrigaba inicialmente la defensa de los más pobres de los desposeídos, de quienes se distinguen en la sociedad por tener menos condiciones materiales, por no tener las mismas oportunidades para su desarrollos”. (2005, pág. 15)

Es decir que antes, no existía esa defensa de los derechos de los más débiles y los desposeídos, y por tal razón se violentaba con facilidad los derechos de los trabajadores, ya que los salarios, las horas de trabajos, los beneficios sociales y los trabajos forzosos, eran situaciones que vivían a diario los trabajadores, por lo que no se constituía un medio por el cual las persona lograran obtener una restitución económica para su sustento adecuada y un trato digno, con el fin de mejorar su calidad de vida personal y familiar.

El derecho al trabajo es un conjunto de normas que regulan la relación entre trabajador y empleador, Ricardo Méndez (2009) en su libro Derecho Laboral cita una definición del Néstor de buen, determinado:

Las normas del Derecho del trabajo regulan las relaciones que, directa o indirectamente, derivan de un trabajo, es decir, no sólo tutelan ese vínculo entre trabajador y patrono (relación directa), sino que va más allá y regula la relación que pudiera existir entre un patrono y el (la) beneficiario (a) del trabajador en el pago de alguna indemnización por muerte del trabajador (relación directa). (2009, pág. 5)

A lo establecido por Néstor de Buen no solo define a derecho laboral sino también establece los beneficios que deben de tener los trabajadores con por ejemplo una indemnización por muerte de trabajadores, asegurándoles un beneficio a los familiares directos, el autor antes mencionado realiza una definición completa ya que determina una relación directa e indirecta con el trabajador.

A lo largo de la historia el derecho del trabajador ha evolucionado con forme ha evolucionado la economía y las políticas laborales de cada Estado, es por aquello que las normas laborales están en contantes reformas ya que tienen que acoplarse a las modificaciones constitucionales, con el fin de garantizar los derechos plenos a los trabajadores.

### **2.1.2.2 Antecedente histórico del Derecho Laboral**

El derecho laboral nace con la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores, mismo que ha evolucionado con los sistemas económicos que han surgido en el mundo, en el que tuvo que tomar distancia del Derecho general para así ser reconocido por la importancia que este merecía.

A los sistemas feudalista y capitalista no se los puede considerar como el inicio de los derechos laborales, porque en el feudalismo las personas se sometían a las órdenes de un señor feudal a cambio de protección, y no se le retribuía por las labores que desempeñaba y además se apoderaban de los frutos que cosechaban en el campo.

Néstor del Buen Lozano en su libro Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social, determina que el trabajo ha influenciado a la evolución de la humanidad y que siempre ha estado arraigado al hombre.

No puede haber la menor duda de que el trabajo ha sido una constate en la evolución de la humanidad. Hasta el momento actual, no podría entender al hombre desprendido del trabajo. Pero lo que importa determinar son las condiciones en que ese trabajo se ha prestado. En rigor desde la perspectiva del derecho del trabajo sólo interesa que se llevó a cabo por cuenta de otro ya que sus normas pretenden es disminuir los efectos negativos de la explotación. (Del Buen Lozano, 1997, pág. 1)

Es indiscutible que el ser humano siempre ha estado ligado al trabajo, como las sociedades han cambiado y evolucionado así el trabajo se vuelve un derecho social, y los Estados los adoptan como un derecho irrenunciable, que ayudara en el sustento familiar y le garantizara una vida decorosa y digna.

En la Revolución Francesa a través de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (1789), se marca un antecedente en estos derechos, ya que determina en su primer artículo “los hombres nacen y permanecen libres e iguales

en derechos. La distinción social solo puede fundarse en la utilidad común”. Después de la Revolución Francesa no nace el derecho laboral en sí, sigue sin existir una norma que regulara la relación entre trabajador y empleador. (pág. 1)

Con la llegada de la Revolución Industrial el trabajo se dinamizó, por lo que se requería la contratación de mano de obra para las industrias, pero al no existir norma que regule la relación entre trabajador y empleador, este último fue el que estableció las condiciones del trabajo, mismas que eran paupérrimas, con el descontento de los trabajadores nacen los primeros sindicatos con el fin de protestar por los derechos de los trabajadores.

Para dar fin a la Primera Guerra Mundial, en 1919 se firma el Convenio de Paz y Amistad mejor conocido como el Tratado de Versalles, en la que se establece la creación de la Organización Internacional del Trabajo, esta sería la primera fuente formal en relación al derecho al trabajo, ya que a partir de esta se crearían leyes laborales.

En la parte XIII del tratado antes mencionado se establece la creación de una organización para velar por los derechos de los trabajadores, porque no existía una regulación hasta ese entonces, determinando en la sección I:

Visto que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que engendra un tal descontento que la paz y la armonía universal son puesta en peligro, y atento que es urgente mejorar esas condiciones: por ejemplo en lo que concierne a la reglamentación de las horas de trabajo, a la fijación de una duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, al reclutamiento de la mano de obra, la lucha contra la desocupación, las garantías de un salario que asegure condiciones de existencia convenientes, la protección de los trabajadores contra las enfermedades generales o profesionales y los accidentes resultantes del trabajo, la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, las pensiones de vejez y de invalidez, la defensa de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, la afirmación del principio de la libertad sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnicas y a otras medidas análogas. (Tratado de paz de Versalles, 1919)

Lo establecido en la sección I, de la parte XIII del tratado antes mencionado se puede evidenciar que para establecer la paz mundial se lo debía hacer buscando la justicia social, mismo que conllevaría a que exista igualdad de condiciones, cumpliendo las



prerrogativas que se establece en la sección prescrita en líneas anteriores, se buscaba obtener la paz universal.

Entre esos problemas que asechan a la sociedad y del cual se busca obtener la paz universal, tenemos al trabajo, considerado como un derecho social, que ha sido vulnerado en el pasado y que aún en la actualidad sigue siendo vulnerado, para evitar la vulneración a este derecho surgió la necesidad de crear la Organización Internacional del Trabajo, que está encargada de crear políticas para restituir y prevenir que se menoscabe los derechos de los trabajadores, ya que el trabajo, “está en el centro de las aspiraciones de las personas pues constituye el medio para obtener su sustento, el mejoramiento de la calidad de vida y su realización personal. El trabajo es esencial para el bienestar de la gente”. (Organización Internacional del Trabajo, 2009, pág. 5)

A través de esta organización de protección de los derechos de los trabajadores se han celebrado un sin número de convenios y tratados en defensa de los derechos laborales, con el fin de velar y evitar menoscabar principios fundamentales y garantizarles una vida decorosa en el ámbito laboral, entre los convenios que se han celebrado y que Ecuador ha ratificado, están; los convenios fundamentales en el trabajo, en relación con la promoción de los derechos de asociación y sindicalización, la eliminación del trabajo forzoso, la eliminación del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación, entre otros.

Comprometiendo a los países miembros de la OIT a respetar y garantizar cada derecho y principio prescritos en los diferentes tratados y convenios, los mismos que serán adecuados a las normas de cada Estado para su fiel cumplimiento.

### **2.1.2.3 Historia del derecho laboral en el Ecuador**

Ecuador como otros países de Latinoamérica no tuvieron una regulación laboral después de la entrada en vigor de la Organización Internacional del Trabajo, como si lo tuvieron los países europeos, ya que las personas en el territorio ecuatoriano como en otros países de la región se dedicaban a la agricultura y artesanía, y a través de estas labores se solventaban económicamente.

Con el pasar de los años se dio el boom petrolero y las personas de las zonas rurales empezaron a migrar hacia las zonas urbanas, para trabajar en las industrias y empresas que se dedicaban a la extracción de petróleo, mismas que le ofrecía mejores oportunidades laborales, es aquí donde surge la necesidad de regular la relación laboral y es en el año 1938 que se dicta el primer Código Laboral.

Verónica Valverde Calvache es su trabajo de investigación “Políticas laborales en el Estado Constitucional de Derechos en el periodo 2008-2019” toma como referencia a lo que establece Egas Peña en el libro “Temas de derecho laboral II” el proceso para poder determinar una legislación laboral.

Nuestro país no participó de la corriente generadora del Derecho Laboral durante dicho siglo, por efecto de su escaso desarrollo, con una economía esencialmente agrícola y artesana, en que la forma de trabajo dominante era la esclavitud y el concertaje; pero con el advenimiento del siglo XX se comienzan a desarrollar otros tipos de actividades que vuelven imperiosa la necesidad de adoptar una adecuada protección a la clase trabajadora. Surge el sindicalismo y se comienza a expedir una serie de leyes protectoras en el sentido expuesto. (Valverde Calvache, 2017, pág. 13)

Como establece Egas Peña que por el escaso desarrollo que tenía Ecuador, al inicio de la corriente generadora de las normas laborales no fue parte, ya que aún existía el esclavismo y concertaje, pero con el desarrollo industrial y con la obligación de contratar personal para las industrias se vuelve necesaria la creación de normas de protección a los trabajadores y es así como se forman los primeros sindicatos en busca de la protección de sus derechos laborales.

Actualmente las y los ecuatorianos son regidos por dos cuerpos normativos laborales que son aplicados a los servidores públicos mismos que están regidos por la Ley Orgánica de Servicio público y por otro lado el Código del Trabajo regido para trabajadores privados y obreros de las instituciones públicas.

La caja de pensiones de 1923, fue creada con el fin de dar protección social, pero en particular a todos los trabajadores del sector público, la Ley de hacienda que entró en vigencia en el año 1928 reguló los nombramientos y salarios de los servidores públicos, en el año 1959 se promulgó la Ley de Carrera Administrativa misma que estableció la estabilidad de los servidores públicos, en 1968 se publicó la Ley de

servicio civil y la Ley de Carrera Administrativa, mismas que establecieron un sistema administrativo de personas, en los que se brindaba igualdad y oportunidades para las y los ecuatorianos. (León, 2014)

En el 2005 ambas leyes fueron unificadas, formando un solo cuerpo normativo donde se estableció la homologación de los salarios y a su vez prescribía los derechos y obligaciones de los servidores públicos, desde el 2010 la Ley Orgánica de Servicio Público también denominada como LOSEP, es el marco jurídico normativo, de carácter laboral, cuya aplicación es específicamente para las y los servidores públicos del Ecuador. (León, 2014)

### **2.1.3 Regímenes laborales en el Ecuador**

#### **2.1.3.1 Ley Orgánica de Servicio Público**

La Ley Orgánica de Servicio Público es la norma vigente que regula la relación laboral entre el Estado y todas las personas que prestan servicios en el sector público, es decir que es la norma aplicada a todas y todos los servidores que prestan servicios dentro de las diferentes instituciones del Estado, desde la época de la Revolución Industrial, el Estado empezó a invertir recursos en empresas privadas, mismas que a través de compras pasaron a ser parte del órgano gubernamental, las que sirvieron para solventar las necesidades de la sociedad, y evitando el monopolio de los grandes empresarios de aquella época, ya que los servicios que brindaban solo eran asequibles para los ciudadanos que poseían recursos económicos, al existir empresas estatales surge la necesidad de regular el vínculo laboral entre el Estado y las personas que prestaban sus servicios en las instituciones públicas.

El artículo 229 de la Carta Suprema determina quienes serán considerados servidores públicos y consecuentemente están sujetos por la LOSEP, estableciendo taxativamente:

Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten sus 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, promociones, incentivos, regímenes disciplinarios, estabilidad, sistema de remuneraciones y cesación de funciones de sus servidores.

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

Las remuneraciones de las servidoras y servidores públicos, será justas y equitativas, con relación a sus funciones y valorará la profesionalización, capacitación y experiencias. (Constitución de la República del Ecuador, 2021, pág. 71)

El primer inciso del artículo en mención determina que todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten sus servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público, el Estado los reconoce como servidores públicos, a los que le garantizara sus derechos ya que son irrenunciables, este mismo ibidem en su inciso tercero establece una excepción al determinar que las y los obreros del sector público estará regidos por el Código del Trabajo, existiendo una vulneración al principio constitucional de igualdad ya que el mismo artículo determina que cualquier persona y en cualquier forma preste sus servicios o ejerza cargo o dignidad será considerado como servidora y servidor público.

La LOSEP (2021), en su artículo 4, determina los principios que también son determinados en el artículo 229 de la norma supraconstitucional, haciendo hincapié que “serán servidoras y 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”, reafirmando quienes serán considerados como servidores públicos. (pág. 4)

Esta ley que es aplicada a las y los servidores públicos está regida por una serie de principios, establecidos en su artículo primero:

La presente ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad, y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación. (LOSEP, 2021, pág. 3)

Es evidente que el Estado a través de sus servidores públicos busca brindar un buen servicio a la sociedad, dando cumplimiento con cada uno de los principios que el primer artículo de la ley antes mencionada estipula, promoviendo un principio básico de la dignidad humana y de corte constitucional como es la igualdad y la no discriminación del ser humano, principio que será aplicado en toda la administración pública tal como lo determina el artículo 3 de la norma *up supra*.

### **2.1.3.2 Código del Trabajo**

En el año 1938, se promulga el Código del Trabajo ecuatoriano, instrumento normativo que buscaba regular la relación trabajador y empleador, la norma antes descrita, desde su promulgación ha sufrido varias reformas, descritas por el Código de Trabajo, donde la Comisión de Legislación y Codificación derogó el artículo 94 de la Ley de Transformación Económica del Ecuador, incluyendo los artículos 115 y 116, donde detalla de manera explícita la bonificación complementaria y la compensación por el incremento del costo de vida, denominándola “Componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones” y suprime todas las referencias que aluden a “bonificación complementaria, además, no se incluyen los artículos 205 y 206 subtitulados «Derecho al fondo de reserva por servicios anteriores a 1938», y «Reglas para la aplicación del artículo anterior», respectivamente; no se incluye el artículo 212 subtulado «Préstamos hipotecarios anteriores al 8 de julio de 1955» armonizando con lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social; no se incluye el inciso final del artículo 408 de conformidad a la Resolución de la Corte Suprema de Justicia del 25 de mayo de 1989, publicada en el Registro Oficial No. 213 del 16 de junio de 1989.

Igualmente no se incluye el número 4 del artículo 550 referente al Departamento de Salario Mínimo, en atención a que es el Consejo Nacional de Salarios el que establece el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores en general, además de que el Departamento de Salarios que anteriormente funcionaba adscrito a la Dirección General al momento se ha transformado en la Unidad Técnica Salarial, adscrita al Ministerio de Trabajo y Empleo; y no se incluyen los artículos

552 y 554 ya que no existe el cargo ni función de subinspector, esto con el fin de adaptarse a las necesidades existenciales en la sociedad ecuatoriana con una correcta aplicación.

El Derecho Laboral, regulado por el Código del Trabajo, se ocupa del trabajo dependiente y remunerado de empleados y obreros del sector privado y de obreros de las instituciones del Estado y de las instituciones de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos. (Monesterolo Lencioni, 2018, pág. 16)

Esta norma es aplicada los trabajadores privados y a las y los obreros de las instituciones estatales tal como lo establece Monesterolo, a su vez el artículo 229 en su inciso tercero, determina que las y los obreros de las instituciones públicas a pesar de tener como único empleador al Estado estos serán regulados por el Código del Trabajo, mismo que prescribe en su primer artículo el ámbito:

Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en las leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a los que ellas se refieren. (Código del Trabajo, 2021, pág.4)

A lo antes mencionado se puede identificar que el presente Código regula la relación entre el empleado y empleador, misma que será en las modalidades que prescribe este Código, en cuanto a las definiciones y reglas generales del Contrato Individual del Trabajo, en cuanto a la obligatoriedad del trabajo, libertad de trabajo y contratación, irrenunciabilidad de derechos, aspectos en cuanto a las remuneraciones y los beneficios sociales que por derecho corresponde y la protección judicial y administrativa que respalda el fiel cumplimiento del presente Código.

### **2.1.3.3 Los beneficios sociales de los obreros y servidores públicos**

La aplicación de los beneficios sociales de los servidores públicos y privados desde el enfoque histórico, se remontan a la época de la Revolución Industrial en aquella época la cual aparecen las grandes industrias en el contexto mundial lo que reemplaza la artesanía que hasta el siglo XVIII había sido una de las modalidades de trabajo de mayor importancia para las sociedades del mundo global por lo que es

necesario destacar cómo aparecieron los beneficios sociales dentro del campo laboral. (Saquicela, 2017)

Taylor fue uno de los primeros considerados en la administración científica, como el precursor en cuanto al enfoque del trabajo, cuya filosofía defendía en la motivación que deben tener los trabajadores para poder rendir de una manera eficaz, en su efecto, enfatizó en los programas de incentivos y regalías que se deberían aplicar como estrategias para elevar los niveles de producción, algunas de estas teorías fueron aceptadas por los gobiernos y empresarios de fines del siglo XIX y principios del siglo XX, naciendo en primer lugar las prestaciones laborales a través del seguro social y ya en la década de los treinta en la guerra segunda mundial aparecen los beneficios sociales como mecanismo para que los trabajadores sintieran satisfacción después de trabajar dentro de su proceso habitual además de las afectación que se tuvo por la congelación de los salarios como producto de los estrategias del conflicto bélico. (Figuroa, 2015)

Esta aparición de los beneficios sociales, se considera una estrategia que los Estados implementaron desde el enfoque de defender al trabajador y a la vez buscar una solución en cuanto a la consecuencia negativa que tuvo la guerra en Europa, Estados Unidos y Asia, cuyos países desarrollados sufrieron altas crisis económicas en las que influyó dentro y fuera del país desde la perspectiva de la economía mundial.

Posterior a la Segunda Guerra Mundial los trabajadores al nivel del mundo, decidieron ir a las huelgas debido a que esperaba mejores salarios, una vez que había terminado los conflictos bélicos y que se habían conformado la Organización de las Naciones Unidas para mantener la paz en el mundo entero, esperándose que a partir de 1950 la economía creciera de una manera propicia y promueve una mejor calidad de vida a los trabajadores de esta manera se creó con un mayor interés una legislación de los beneficios sociales debido a la incorporación de la Organización Interamericana de Trabajadores, (OIT) en el seno de la ONU y la inclusión del derecho al trabajo en la Declaración Universal de las Naciones Unidas.

A partir de la década de los 50, la legislación laboral de casi la mayoría de todos los países a nivel del mundo comenzó a establecer los beneficios sociales como

componente de los salarios a los empleados públicos y privados llegando esto hasta Latinoamérica, donde Argentina, Colombia, Brasil, Venezuela, Chile, México, Ecuador y otros; incluyen los beneficios sociales en sus legislaciones laborales además que creciera interés por el fortalecimiento de la seguridad social. (Sempere, 2016)

#### **2.1.3.3.1 Análisis comparativo de los beneficios sociales amparados en el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público.**

Es importante realizar un análisis comparativo en relación a las dos leyes que regulan al trabajador del sector público, como es el Código del Trabajo y la LOSEP, para conocer los alcances de cada ámbito legal, a fin de identificar los aspectos que infieren en cada una de ellas:

- 1.- Los trabajadores que están amparados por la LOSEP firman contratos ocasionales, la LOSEP y el Código de Trabajo tienen ciertas diferencias, si dicho servidor se vuelve trabajador amparado por la LOSEP pueden ser restituidos en forma obligatoria a sus cargos dentro del término de cinco días posteriores a la ejecutoria de la sentencia o resolución, en caso de que la autoridad competente haya fallado a favor del servidor suspendido o destituido, sin embargo en el Código de Trabajo es voluntad del empleador restituir o pagar indemnización o pagar indemnización de despido intempestivo,
- 2.- La LOSEP no reconoce jubilación patronal sin embargo en el Código de Trabajo usted podrá solicitar la jubilación patronal por 25 años o más que haya prestado sus servicios,
- 3.- La LOSEP no reconoce indemnización por accidente laboral, simplemente le permite reintegrarse a sus funciones después del accidente o enfermedad, en el Código de Trabajo es obligación del empleador indemnizar a sus trabajadores por accidentes que sufrieren en el trabajo.
- 4.- Su derecho a demandar caduca y prescribe en 90 días, en el Código Laboral su derecho limite a demandar son de tres años.



5.- En relación a las vacaciones, en el Código de Trabajo, todo trabajador tiene derecho a gozar cada año de "un período ininterrumpido de 15 días de descanso, incluidos los días no laborables". Para hacer uso de este derecho, el empleado debe haber trabajado un año de corrido en la empresa, en cambio en la LOSEP, el periodo de vacaciones es de treinta (30) días anuales pagados, después de cumplir once (11) meses de servicio continuo, derecho que no será compensado en dinero, salvo el caso de cesación de funciones, para lo cual se liquidarán las vacaciones no gozadas de acuerdo al valor percibido o que debió percibir.

## **2.1.4 Principio de igualdad**

### **2.1.4.1. Generalidades del principio de igualdad**

De acuerdo con Cabanillas, (2014) la igualdad, proporcionada por el Diccionario Jurídico Elemental refiere a la conformidad o identidad entre dos o más cosas por comunidad o coincidencia naturaleza o accidente; también lo relaciona con la armonía y la proporción entre los elementos integrantes de un todo. P. 32

La propia generalidad del enfoque legislativo conlleva a equipar a todos los ciudadanos a la igualdad de derechos e incluso que estos incurran en una identidad de circunstancia por qué; en caso contrario los sujetos y sus hechos impondrían de manera diferente un trato ambos serían poseedores y tendrían la razón y es allí donde no habría posibilidad al resarcimiento de mejora o análisis de las causas.

En la medida que él tiempo a transcurrido se ha ido presenciando en la historia como la sociedad ha luchado por tener libertad e igualdad, debido a que ciertos grupos de ciudadanos eran sometidos a la esclavitud por parte de los grandes imperios quienes tenían el poder sobre ellos, mismos que los obligaban a realizar un sinnúmero de actividades recibiendo tratos crueles e inhumanos, es de esta manera que a través de la libertad la sociedad siguió luchando para obtener igualdad de derechos y oportunidades.

La doctrina de igualdad de los ciudadanos surgió como un valor espiritual y moral desde la antigüedad, tal es el caso que los grandes filósofos entre ellos Sócrates,

Platón y Aristóteles la divulgaron en la antigua Grecia, de este modo al proclamar a la igualdad como valor humano lograban que los ciudadanos actuaran de manera consciente y responsable a lo largo de sus vida, por el pensamiento de que debían respeto a sus semejantes pero al mismo tiempo sabían que sus semejantes tenían que actuar con respeto hacia ellos, porque las personas son siempre sujetos mas no instrumentos que los conlleve a desarrollar cualquier fin que tengan pensado ejecutar. Para Guillermo Cabanellas la igualdad es “Correspondencia, armonía y proporción entre los elementos integrantes de un todo” y también como “aquel trato uniforme en situaciones similares” (1993, pág. 155).

Desde la perspectiva más general se destaca que en la sociedad se vinieron desarrollando múltiples cambios, en donde las personas exigían ser respetadas y por ende ante la virtud de igual dignidad se la considero como base fundamental para su adopción como unos de los principios de la Revolución Francesa en el siglo XVIII y más tarde se incorporó en el art. 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el año 1948, mismo que trajo consigo grandes cambios a las constituciones y leyes de todo el mundo.

De la misma manera la Declaración Universal de los Derechos Humanos es el principal instrumento internacional en establecer la igualdad en el campo laboral, tal como lo determina en el artículo 23 numerales 1, 2, 3, 4, de este modo protegiendo directamente a los derechos de los trabajadores, de la misma forma rechazando todo acto discriminatorio de cualquier naturaleza.

El principio de igualdad da como resultado que el derecho de igualdad está ligado de forma transversal a los derechos fundamentales, tanto nacionales como internacionales mismos que permiten a que los ciudadanos se sientan protegidos y que reciban oportunidades de manera equitativa ante la ley. Para Abreu y Fierro (2012), determinan que, “el principio de igualdad supone la posibilidad de que las personas que se encuentran dentro de un mismo supuesto legal adquieran los mismos derechos y contraigan iguales obligaciones” (pág. 61).

La igualdad desde su aparición como principio de cierto modo no ha cumplido con su fin ya que se ha demostrado ausencia de equidad para todos los ciudadanos, y es

así como en sus inicios el principio solo era aplicado para aquellos que poseían un mejor estatus social, y aplicado de forma distinta a la clase baja misma que no formaban parte de los grandes grupos dominantes, es por ello que ante el desarrollo de este principio lo primero que se busco es que se cumpla la disposición que ante la ley todos los seres humanos somos iguales en derecho y oportunidades.

#### **2.1.4.2 Normativa sobre el principio de igualdad**

El principio de igualdad tiene como finalidad lograr que la sociedad goce de condiciones adecuadas, y al mismo tiempo que obtengan una verdadera libertad e igualdad regida por el Estado como órgano regulador, y de esta manera lograr las metas que cada ciudadano se proponga con una justa y equitativa vida social, cultural, económica y política.

La desigualdad y la discriminación es un mal que asecha a los trabajadores día a día, a pesar de existir leyes que velan por el cumplimiento de los derechos, el convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación determina en su artículo 1, literales a y b:

A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basado en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo y la ocupación;
- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y por otros órganos apropiados. (1995, pág. 1)

A lo establecido en el convenio antes mencionado, se determina los tipos de discriminación que pueden existir, los mismos que pueden alterar o anular la igualdad de oportunidades, prescribiendo a su vez los organismos que se debe acudir para que establezcan si existe o no la vulneración, en Ecuador al suscitarse algún tipo de vulneración se podrán resarcir o evitar la violación del derecho a través de las garantías jurisdiccionales, misma que deberán ser invocadas dependiendo del derecho vulnerado.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (2021), determina en su artículo 1 que, “todos los seres humanos nacen libres e iguales en derecho y, dotados como están en razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (pág. 1). Es decir que todos los seres humanos merecemos ser tratados de manera igualitaria y sin discriminación, todas las personas merecen los mismos derechos y oportunidades, nadie podrá recibir tratos desiguales y denigrantes por su condición social, política cultural y religiosa.

Sin embargo, ante la ratificación de los tratados y convenios en diversos Estados del mundo surgieron cambios en las diferentes constituciones de todos los países entre ellos se encuentra inmerso Ecuador, uno de esos cambios fue el de incorporar el principio de igualdad en la Carta Magna a fin de salvaguardar derechos fundamentales.

Por lo tanto, la Constitución del Ecuador del 2008 tiene estipulado el principio de igualdad en artículo 11 numeral 2 determinando lo siguiente, "todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades" (2008), el mismo artículo antes mencionado hace referencia de que no puede existir discriminación de ninguna clase, es por ello por lo que el inciso tercero establece lo siguiente:

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portador VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionara toda forma de discriminación (Asamblea Nacional, 2008).

Ante esto nadie puede violentar el principio de igualdad ni cometer tratos discriminatorios hacia las demás personas, es por ende que el Estado es el órgano rector que velará y evitará todo trato de desigualdad y discriminatorio, es por ello que en la constitución en el mismo artículo 11 numeral 2 inciso tercero dispone que; “El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad” (2008). Por ende, se puede percibir la obligación que tiene el Estado de materializar

la igualdad, y de garantizar los derechos de aquellas personas que se encuentran en situaciones de desigualdad, con el único fin de equiparar las diferencias entre ciudadanos y procurar una igualdad material en la sociedad.

Dentro del capítulo de derechos de libertad de la Constitución del Ecuador en el artículo 66 numeral 4 hace referencia en que se reconoce de manera expresa el principio de igualdad formal y material y no discriminación.

De igual importancia en el régimen laboral también se incluye la igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades, por ende el Estado tiene la potestad de garantizar dicha igualdad, de esta forma el artículo 33 de la constitución del Ecuador establece que “El trabajo es un derecho y un deber social”, que tendrá que ser garantizado, “El Estado garantizara 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” (Asamblea Nacional , 2008).

A su vez el artículo 23 numeral 1 de la Declaración Universal de los derechos humanos establece que, “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”, asimismo rechaza toda forma de discriminación, tal como lo estipula el artículo antes mencionado en su segundo numeral “toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”, finalmente es necesario tomar en consideración el numeral 3 ya que establece que “toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario por cualquier otros medios de protección social” (Naciones Unidas, 2021).

El principio de igualdad se vuelve fundamental en la vida humana para cumplir con un adecuado desarrollo personal, político, cultural y social, por el hecho de que este principio al estar normatizado le da la potestad a la ciudadanía de poder exigir esa igualdad que merecen, obligando al Estado a darle estricto cumplimiento e impedir que se cometan actos discriminatorios entre ciudadanos.

### 2.1.4.3 Principio de igualdad ante la ley

Todas las personas deben ser tratadas con igualdad sin existir ningún trato discriminatorio en ninguna condición social a que estas pertenezcan ya que ante la ley todos son iguales y gozan de los mismos derechos, es por eso que el principio de igualdad en plena legalidad ante la ley permite que los ciudadanos de manera colectiva o individual planteen de forma justa el derecho a reclamar por el cumplimiento y goce de sus derechos. Por otro lado, Carmona (1994) determina que la igualdad ante la ley viene a significar “poco más que un carácter del mandato legal, la generalidad e impersonalidad en la delimitación del supuesto de su aplicación, lo que supone que todos se someten igualmente al ordenamiento y todos son titulares de los derechos reconocidos en ese ordenamiento” (pág. 266)

Partiendo de las aceptaciones del principio de igualdad Carmona (1994) determina que:

“Las normas no han de tratar a todos por igual, sino que pueden y deben tomar en cuenta las diferencias humanas para llevar a cabo paralelas diferencias en las consecuencias normativas, el principio de igualdad trata precisamente de establecer cuando está justificado establecer diferencias en estas consecuencias normativas. De este modo, dicho principio se expresa en la dimensión genérica de no discriminación que consiste simplemente en la cancelación de ciertas diferencias humanas como razones relevantes para la diferenciación normativa” (pág. 269).

Antes lo mencionado el principio de igualdad consiste en eliminar cualquier tipo de discriminación arbitraria entre las personas, asimismo importa un grado suficiente de razonabilidad y de justicia en el trato que se da para los hombres, lo mismo que la libertad la igualdad merece verse como un principio general y como un valor en nuestra constitución, además de estar reconocido como un derecho en el constitucionalismo. Por ende, el estado debe remover los obstáculos de tipo social, cultural político y económico que limite de hecho la libertad y la igualdad de todos los hombres.

Segundo Llangari (2017), determina que la igualdad ante la ley “tutela a las personas frente a los eventuales privilegios, a los actos y normativa discriminatorias o sin fundamento racional y justo, como así mismo, ante las

eventuales irracionalidades del mismo ordenamiento jurídico. De esta manera, la igualdad se constituye en una condición general de validez de las leyes y en un derecho subjetivo público de las personas” (2017, pág. 40).

Esta igualdad ante la ley significa que la ley debe asegurar igualdad para todos los ciudadanos, y que la norma debe de aplicarse con criterio de igualdad a todos los afectados por ella, este concepto fue consagrado por el derecho público mismo que surgió de la Revolución Francesa y es inseparable de la concepción democrática del Estado, se trata de un mandato destinado al órgano específico encargado de la aplicación práctica de la norma a cumplir en el caso concreto buscando la aplicación de la ley por igual con igualdad, la violación a su aplicación da lugar a la acción o excepción de ilegalidad.

#### **2.1.5. El trabajo y la igualdad**

La aplicabilidad del principio de igualdad como el derecho al trabajo han surgido de las necesidades del hombre, a medida que el mundo ha evolucionado trajo consigo un sinnúmero de causas perjudiciales para la colectividad, en donde se pudo presenciar grandes discriminaciones y malos tratos hacia las personas, ante esto fue preciso que los organismos de poder crearan normas para poder corregir las malas conductas de los individuos y así logra un orden social y buen trato a la ciudadanía, es aquí donde la igualdad y el trabajo se normativizaron a fin de lograr un bien común, de esta manera surgen los derechos humanos mismos que se caracterizan por ser universales, en efecto todos los ciudadanos son titulares de dichos derechos, entre esos derechos se encuentra consagrado el trabajo.

Se determina al trabajo como la actividad que realiza el hombre con el fin de satisfacer las necesidades económicas y psicosociales convirtiéndose en un rol básico y central en la vida del ser humano, ante esto La Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México (2017) define al trabajo como “un fenómeno y actividad social, humana, universal y necesaria, por ello su prestación requiere ser objeto de la más adecuada protección jurídica interna e internacional” (pág. 28)

La Carta Magna de Ecuador en el Título II Derechos, Capítulo Segundo Derechos del buen vivir, sección octava Trabajo y seguridad social, en el artículo 33 establece

al trabajo de la siguiente manera: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de la realización personal y base de la economía. El Estado Garantizara 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 elegido” (Asamblea Nacional, 2008).

Ante el artículo citado se puede determinar que el Estado garantizará el respeto hacia los trabajadores, velará por el eficaz cumplimiento de la norma y al mismo tiempo prevendrá toda forma de discriminación y tratos desiguales entre la colectividad. De este modo se considera a la igualdad como base fundamental para lograr que los ciudadanos tengan una vida digna, la igualdad tiene como finalidad que todos sean tratados de manera equitativa, ya que jurídicamente el principio de igualdad es más coercitivo ya que ante la ley todos poseen los mismos derechos, obligaciones y deberes.

Tal como lo establece el artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad, ante esto también el artículo 11 numeral 2 de la Constitución del Ecuador determinando que todas las personas son iguales y que gozan de los mismos derechos deberes y oportunidades, dándole un valor fundamental y por ende el Estado debe de hacer cumplir lo estipulado en la norma.

#### **2.1.5.1 Igualdad en los beneficios sociales laborales**

En cuanto a los beneficios sociales ya conocido desde la perspectiva de sus antecedentes históricos y al establecer una comparación entre lo que determina el Código de Trabajo y de la LOSEP es importante identificar uno de los principios constitucionales en cuanto a la igualdad en el campo de los beneficios sociales.

Oyarte, 2015 refiere que la Constitución de la República del Ecuador establece la igualdad de derecho de todos los individuos sin distinción de ningún tipo ya sea por raza, condición política o condición económica.



Ávila, 2017 considera que el derecho laboral es parte esencial del derecho constitucional lo que establece la garantía del trabajo a la sociedad y proteger este derecho desde el enfoque de igualdad.

Desde este enfoque los habitantes en edad laboral tienen derecho al trabajo en condiciones de igualdad en recibir entre otras cosas la misma remuneración por el trabajo que realiza acorde lo que manifiesta el artículo 236 numeral 4 de la Constitución que textualmente refiere a que el trabajo de igual valor corresponderá a igual remuneración y que debe ser concordante con la normativa del artículo 79 del código de trabajo. (Saquicela, 2017)

Basado en la doctrina acerca del derecho del trabajo y los principios constitucionales tanto de la equidad entre las personas como aquellos inherentes al trabajo se refiere que los empleados sector privado deben tener similares remuneraciones que los servidores públicos en los casos que ejercen una función igual lo que refuerza con el principio del artículo 326 numeral 4 que establece la igualdad las relaciones entre la masa laboral de ambas instituciones ya está pública y privada entendiéndose que entre los componentes esenciales de las remuneraciones salariales se encuentran los beneficios sociales.

#### **2.1.5.2 La discriminación y Vulneración del principio a la igualdad**

Desde los tiempos antiguos las personas han estado expuestas a recibir un sinnúmero de desigualdades antes sus derechos y hasta recibiendo tratos discriminatorios, en la mayoría de los países a pesar de que existen normas regulatorias garantistas de derechos sigue existiendo tratos desiguales entre los ciudadanos, ya que todos no gozan de las mismas oportunidades que se les brinda a los demás.

En otra perspectiva se puede determinar a la discriminación como aquellos actos o comportamientos negativos en contra de cierto grupo de personas, ante esto Luis Salazar (2005) define a la discriminación como:

“Termino que ha adquirido un significado intelectual, moral y jurídicamente negativo en la medida en que remite a una distinción o diferenciación que afirma que determinados grupos de personas, caracterizadas por un rasgo específico (color, sexo, origen étnico o nacional, idioma, religión, opiniones, preferencias

sexuales, etcétera) no deben tener los mismos derechos ni deben ser tratadas igual que las personas pertenecientes al grupo que posee los rasgos que las identifica como normales o superiores” (Salazar, 2005, pág. 39).

La discriminación es un problema que recae hacia cierto grupo de personas por tener cualidades diferentes y se produce por la existencia de grupos que se creen superiores mismos que promueven acciones, conductas, violencias y opresiones hacia aquellos grupos considerados inferiores, produciendo en si una violación radical de la igualdad universal de las personas.

La violación al principio de igualdad se conlleva a que no se respeta lo que está establecido en la norma, tal es el caso que en el ámbito laboral en la actualidad se vulnera el principio de igualdad, esto trae consigo una controversia ya que el Estado es el ente encargado de hacer respetar y cumplir las normas, es decir que no está garantizando aquellos derechos fundamentales que posee cada persona mismos que se encuentran inmersos en la Constitución.

Esta vulneración del principio de igualdad también se presencia cuando a un determinado sector o grupo de personas se los excluye del goce de ciertos beneficios, es decir que se vulnera el derecho cuando no se lo respeta, tal es el caso que en el artículo 229 de la Constitución se establece que todos los que trabajan en el sector público serán considerados servidores públicos y sean regulados por la LOSEP, pero al mismo tiempo en el tercer inciso determina que las y los obreros que trabajen en el sector público sean regulados por el Código de Trabajo, los obreros y obreras al ser regulados por otro régimen jurídico reciben diferente goce de beneficios sociales, vulnerando de esta manera el principio de igualdad por el hecho de que los servidores públicos y obreros prestan sus servicios a una misma institución estatal, es obligación de las instituciones públicas de proteger y garantizar aquella igualdad, garantizar derechos y esa dignidad de las personas trabajadoras sin distinción alguna.

No obstante, la ley determina que todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos tal es el caso que en la Constitución del Ecuador se pone de manifiesto el principio de igualdad, por ello la norma obliga al Estado a que cumpla con esa igualdad garantía Constitucional de todo ser humano.

### **2.1.5.3 Discriminación de obreros versus servidores públicos con relación a los beneficios sociales que perciben**

La discriminación como una problemática social y que en este trabajo de investigación qué es el ámbito laboral también genera ciertas reacciones en las sociedades qué son afectadas por esa problemática se debe también analizar desde el enfoque legislativo y constitucional frente al servicio público que a pesar de corroborar la vigencia del principio de igualdad no se está aplicando de manera correcta cómo se debe de acuerdo con los derechos que tienen los ciudadanos.

Un servidor público suele trabajar en menor cantidad que el trabajador del sector privado se estima que el primero en mención labora en un promedio de 7 horas mientras que el segundo trabaja hasta 9 horas cobrando solo por 8 en estos casos se puede determinar que no son remunerados con horas extras y se trabaja del personal administrativo de ahí es que se destaca en este ámbito que el trabajador incorporado una organización privada tiene menos días de vacaciones que al servidor público.

Por ejemplo, en el Código del Trabajo, en relación con el tema de vacaciones, le asigna 15 días hábiles de vacaciones al empleado público y los trabajadores del sector privado en cambio reciben hasta 30 días de vacaciones.

Otro aspecto qué se debe resultar es que el servidor público suele tomar diferentes licencias para ausentarse del trabajo lo cual no puede pasar con los trabajadores privados a pesar de ello no todos los empleados de sector público hacen uso de estas vacaciones o licencias que establece la LOSEP.

Con relación a este comentario también como complemento al debate que se ha realizado en cuanto a la jerarquía dado que el salario que percibe un servidor público tiende a ser muy inferior al de aquel que labora en el sector privado A diferencia de los mandos medios operadores y técnicos quiénes pertenecen al sector público y que tienen una ventaja mayor que los privados.

#### **2.1.5.4 Análisis de derecho comparado**

##### **2.1.5.4.1 Legislación sobre beneficios sociales y el principio de igualdad en el mundo**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 1 determina que todas las personas gozan de igualdad, de la misma manera el Pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos (1966) en su artículo 26 también emplea el lenguaje: “todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley”, así mismo prohíbe toda forma de discriminación; “en este sentido, la ley prohibirá toda forma de discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación” (Naciones Unidas Derechos Humanos, 1966)

La Constitución Española también garantiza a sus ciudadanos igualdad de derechos y no discriminación ante esto en el artículo 14 establece, “los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. (Senado de España, 2021, pág. 3)

La legislación española en el ámbito laboral es en principios parecida a la prevaleciente en otros países europeos sí bien existen previsiones en materia de indemnización con ocasión de las jubilaciones también existen reformas que establecen la formalización de contratos en cuanto a su obligatoriedad asimismo las becas están incluidas en la legislación laboral y las especificaciones en cuanto al período de vacaciones se da de acuerdo con la antigüedad que tienen los empleados. (Normativa de la Unión Europea, 2020)

La Constitución Política de los Estados Mexicanos (2021) estipula en el primer artículo que no debe de existir ninguna forma de discriminación hacia sus ciudadanos:

“Queda prohibida toda forma de discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por

objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1917, pág. 2)

El texto antes citado prohíbe todo tipo y forma de discriminación hacia los ciudadanos Mexicanos garantizando el respeto y goce de los derechos fundamentales, es por ello que conforme a lo que manifiesta la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en el primer capítulo determina lo siguiente: “Prevenir y eliminar toda forma de discriminación que se ejerza contra cualquier persona en los términos del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades de trato” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2003, pág. 1)

Así mismo México contempla entre sus regímenes la Ley Federal del Trabajo, (2015) que regula las relaciones laborales, que;

Artículo 1o.- La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución. (Ley Federal del Trabajo, 2015)

“Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo”. (Ley Federal del Trabajo, 2015) El inciso descrito, refiere el artículo 1, donde expone que la presente ley es de observancia general de toda la república y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado A, de la Constitución, además, en el artículo 2 establece que las normas del trabajo propician el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

En el Título VI de la Civil Right de 1964 se dispone que en los Estados Unidos de América nadie puede ser excluido por ningún motivo sea de raza color o ascendencia nacional además de participar obtener beneficios o alguna otra forma de discriminación en ningún programa o actividad que reciban asistencia financiera

federal esta disposición está enfocada en el control que se debe tener a la discriminación en los programas de inversiones públicas si estos programas encaminan a dar empleo el título sexto prohíbe la discriminación por estos conceptos. (Constitución de los Estados Unidos de Norteamérica, 2019)

La legislación laboral de los Estados Unidos de América establece los derechos y deberes que tienen los trabajadores los empleadores y los sindicatos incluyendo los derechos individuales y los derechos colectivos que el trabajo demanda estas leyes federales son normas generales que rigen para todos los trabajadores siendo oponible y teniendo prioridad de la aplicación sobre la mayoría de las normativas estatales y locales. (Legislación laboral de los estados Unidos de América, 2017)

Tanto los países como México, España y Estados Unidos, garantizan a todos sus ciudadanos la igualdad de derechos, es preciso establecer que esta igualdad no solo radica en estos países, sino en otros Estados, la mayoría de las constituciones de los países señalan entre sus normativas a la igualdad formal y material como una garantía que el Estado debe asegurar para toda la población.

Todos los países que han estipulado el principio de igualdad y no discriminación en sus Constituciones ante el respeto de este principio deben de haberlo implementado en los demás ordenamientos jurídicos, inclusive en la normativa laboral ya que el respeto de los derechos de los trabajadores debe de prevalecer, donde no solo debe alegarse la equidad, sino que se priorice una igualdad en las relaciones laborales entre los empleados del sector público y privado.

#### **2.1.6. Los beneficios sociales laborales y el principio de igualdad en Latinoamérica.**

En el transcurso del tiempo Latinoamérica se ha visto afectada por los grandes factores que provocan discriminación y desigualdad es por ello que los distintos países han tomado medidas necesarias para poder erradicar el gran problema, incluyendo en cada normativa el principio de igualdad, y el goce de beneficios sociales que cada trabajador debe recibir.

A pesar de la existencia de normas que garantizan esa igualdad aún sigue persistiendo en la sociedad tratos desiguales y discriminatorios, ante esto José Miguel Insulza (2011) determina que esta desigualdad existe en, “El plano social, cuando individuos que permanecen a categorías distintas reciben, por ello, tratamiento y beneficios distintos desde el punto de vista legal o material, durante periodos muy largos de la vida social” (pág. 24) es decir que la desigualdad se dan cuando un determinado grupo de personas recibe trato diferente, recibiendo de esta manera beneficios sociales inadecuados.

En Ecuador en el aspecto laboral del sector público (LOSEP) y el sector privado (Código de Trabajo) actualmente se presentan problemas de desigualdad en los beneficios sociales que reciben los trabajadores, ya que en la LOSEP se establece que los servidores públicos pueden recibir, licencias adicionales para cumplir cualquier proceso de matriculación de los hijos, permisos con cargo a vacaciones tal como lo determina el artículo 27 así mismo el artículo 29 establece que tendrán 30 días de vacaciones a partir de los 11 meses de trabajo, por otra parte el Código de Trabajo en el artículo 69 indica que todo trabajador tendrá 15 días de vacaciones recibiendo un día adicional después de haber prestado sus servicios por más de 5 años.

De igual importancia en la restitución del cargo laboral la LOSEP en su artículo 23 numeral h, indica que se les restituirá el cargo a los servidores públicos de manera obligatoria, “dentro del término de cinco días posteriores a la ejecutoria de la sentencia o resolución”, por otro lado en el Código de Trabajo es voluntad del empleador restituir o pagar indemnización o de otra manera pagar indemnización de despido intempestivo con limite en Mandato 4, lo que refleja la diferencia de derechos que existen entre estos sectores. (Asamblea Nacional, Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), 2021).

Por otra parte, en Perú existen diversos tipos de regímenes que regulan las relaciones de los trabajadores. Por ejemplo, los trabajadores que se encuentran a cargo del Estado son regulados por el Decreto Legislativo N° 276, mientras que los trabajadores del sector privado se encuentran regulados por el Decreto Legislativo

N° 728, además también existen otros regímenes especiales que regulan relaciones laborales, por lo tanto, los derechos y beneficios de los trabajadores varían a de acuerdo con la normativa que los rige, existiendo en muchas ocasiones desigualdad. Pero de acuerdo con el Decreto Legislativo N° 1405 se puede determinar que existe una igualdad en las vacaciones que reciben los servidores público y privados que brindan sus servicios al Estado Peruano, estableciendo lo siguiente: “El presente Decreto Legislativo es aplicable a los servidores del Estado bajo cualquier régimen de contratación laboral” (Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022), así mismo en el artículo 2 este Decreto determina que, “ los servidores tienen derecho a gozar de un descanso vacacional remunerado de 30 días calendario por cada año completo de servicios” (Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022)

La Constitución Política Chilena en su artículo primero establece que las personas nacen libres e iguales en derechos, así mismo determina que el Estado promoverá el bien común, también creará condiciones sociales que permitan a toda la ciudadanía una realización espiritual y material con pleno respeto a los derechos y garantías que la Constitución establece. (Ministerio del Interior, 1980, pág. 5)

El Código de Trabajo de Chile, (2019) implementa el Sistema de prevención y solución alternativa de conflictos y diálogo social. Son servicios que la Dirección del Trabajo pone a disposición de los actores laborales para facilitar la solución de conflictos, sean éstos de carácter individual o colectivo y para fomentar el diálogo social y la participación ciudadana. (Código del Trabajo, Chile, 2020)

Por otra parte, la Constitución Política de Colombia en el artículo 13 determina que: “el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados”, por lo que se entiende que el Estado Colombiano tendrá que proteger a la ciudadanía de los obstáculos que les impidan el desarrollo personal o profesional, logrando una igualdad de derechos y oportunidades en la colectividad. (Quintero, 2009, pág. 5)

La legislación laboral de Colombia garantiza la igualdad de oportunidades para los trabajadores nacionales y extranjeros, y ofrece a las empresas la posibilidad de



contratar talento humano calificado para mejorar su competitividad y fortalecer sus operaciones de expansión en Colombia. (Legislación laboral de Colombia, 2018)

## **2.2 Marco legal**

### **2.2.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 1 determina que todas las personas gozan de igualdad, de la misma manera el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) en su artículo 26 también emplea el lenguaje: “todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley”, así mismo prohíbe toda forma de discriminación; “en este sentido, la ley prohibirá toda forma de discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación” (Naciones Unidas Derechos Humanos, 1966)

### **2.2.2 Organización Internacional del Trabajo, (OIT)**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), impulsa el Trabajo Decente. Este es un concepto que resalta la importancia de que los hombres y las mujeres tengan oportunidades de un trabajo que sea productivo y que les genere un ingreso que les permita vivir con dignidad. (Organización Internacional del Trabajo, 2015)

El trabajo decente significa que los trabajadores cuenten con protección social que también incluya a sus familias. Esto tiene que ver con el acceso a seguros de salud y a pensiones dignas al momento de la jubilación o en el caso de que adquieran discapacidades por accidentes en el lugar de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2021)

Asimismo, Trabajo Decente implica que la gente tenga mejores perspectivas de desarrollo e integración a la sociedad, y que cuente con libertad para expresar opiniones, organizarse, dialogar y participar en la toma de decisiones que afectan sus vidas. Todo esto, con igualdad de oportunidad y de trato para las mujeres y para los hombres.

Lo anterior, está resumido en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT:

- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Generar mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos.
- Mejorar la cobertura y la eficiencia de una seguridad social para todos.
- Fortalecer el diálogo social entre empleadores, trabajadores y gobierno.

### **2.2.3 Constitución de la República del Ecuador, (2008)**

#### **Sección segunda Del trabajo**

**Art. 35.- El trabajo es un derecho y un deber social.** Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.

Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

1. La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social.
2. El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación.
3. El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento.
4. Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación laboral.
5. Será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
6. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

7. La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias. Todo lo que deba el empleador por razón del trabajo, constituirá crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun respecto de los hipotecarios.
8. Los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las empresas, de conformidad con la ley.
9. Se garantizará el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la ley. Para todos los efectos de las relaciones laborales en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización. Las relaciones de las instituciones comprendidas en los numerales 1, 2, 3 y 4, del Art. 118 y de las personas jurídicas creadas por ley para el ejercicio de la potestad estatal, con sus servidores, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública, salvo las de los obreros, que se regirán por el derecho del trabajo. Cuando las instituciones del Estado ejerzan actividades que no puedan delegar al sector privado, ni éste pueda asumir libremente, las relaciones con sus servidores, se regularán por el derecho administrativo, con excepción de las relacionadas con los obreros, que estarán amparadas por el derecho del trabajo. Para las actividades ejercidas por las instituciones del Estado y que pueden ser asumidas por delegación total o parcial por el sector privado, las relaciones con los trabajadores se regularán por el derecho del trabajo, con excepción de las funciones de dirección, gerencia, representación, asesoría, jefatura departamental o equivalente, las cuales estarán sujetas al derecho administrativo.
10. Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley. Se prohíbe la paralización, a cualquier título, de los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica, agua potable y alcantarillado; procesamiento, transporte y distribución de combustibles; transportación pública, telecomunicaciones. La ley establecerá las sanciones pertinentes.

11. Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario.
12. Se garantizará especialmente la contratación colectiva; en consecuencia, el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral.
13. Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario del trabajo. Estos tribunales serán los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos.
14. Para el pago de las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entenderá como remuneración todo lo que éste perciba 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 en la industria o servicio. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta, decimoquinta y decimosexta remuneraciones; la compensación salarial, la bonificación complementaria y el beneficio que representen los servicios de orden social.

#### **2.2.4 Código del Trabajo**

### **Capítulo VI**

#### **De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales**

#### **Parágrafo 1ro.**

#### **De las remuneraciones y sus garantías**

**Art. 79.- Igualdad de remuneración.** - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

**Art. 80.- Salario y sueldo.** - Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

### **Parágrafo 3ro.**

#### **De las remuneraciones adicionales**

**Art. 111.- Derecho a la decimotercera remuneración o bono navideño.** - Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.

**Art. 113.- Derecho a la decimocuarta remuneración.-** Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

## **Capítulo IX**

### **De la terminación del contrato de trabajo**

**Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.** - El contrato individual de trabajo termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio.

## **2.2.5 Ley Orgánica de Servicio Público**

### **Título I del Servicio Público**

#### **Capítulo Único principios, ámbito y disposiciones fundamentales**

**Art. 1.- Principios.** - La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.

**Art. 2.- Objetivo.** - El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los

servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

### **Título III Del Régimen Interno de Administración del Talento Humano**

#### **Capítulo 1**

##### **De Los Deberes, Derechos y Prohibiciones**

**Art. 22.- Deberes de las o los servidores públicos.** - Son deberes de las y los servidores públicos:

- a) Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley;
- b) Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades;
- c) Cumplir de manera obligatoria con su jornada de trabajo legalmente establecida, de conformidad con las disposiciones de esta Ley;
- d) Cumplir y respetar las órdenes legítimas de los superiores jerárquicos. El servidor público podrá negarse, por escrito, a acatar las órdenes superiores que sean contrarias a la Constitución de la República y la Ley;
- e) Velar por la economía y recursos del Estado y por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes en general confiados a su guarda, administración o utilización de conformidad con la ley y las normas secundarias;
- f) Cumplir en forma permanente, en el ejercicio de sus funciones, con atención debida al público y asistirlo con la información oportuna y pertinente, garantizando el derecho de la población a servicios públicos de óptima calidad;
- g) Elevar a conocimiento de su inmediato superior los hechos que puedan causar daño a la administración;

- h) Ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe. Sus actos deberán ajustarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión;
- i) Cumplir con los requerimientos en materia de desarrollo institucional, recursos humanos y remuneraciones implementados por el ordenamiento jurídico vigente;
- j) Someterse a evaluaciones periódicas durante el ejercicio de sus funciones; y, Custodiar y cuidar la documentación e información que, por razón de su empleo, cargo o comisión tenga bajo su responsabilidad e impedir o evitar su uso indebido, sustracción, ocultamiento o inutilización.

**Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos.** - Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

- a) Gozar de estabilidad en su puesto;
- b) Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables;
- c) Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la Ley;
- d) Ser restituidos a sus puestos luego de cumplir el servicio cívico militar; este derecho podrá ejercitarse hasta treinta días después de haber sido licenciados de las Fuerzas Armadas;
- e) Recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, o por retiro voluntario para acogerse a la jubilación, por el monto fijado en esta Ley;
- f) Asociarse y designar a sus directivas en forma libre y voluntaria;
- g) Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en esta Ley;



- h) Ser restituidos en forma obligatoria, a sus cargos dentro del término de cinco días posteriores a la ejecutoria de la sentencia o resolución, en caso de que la autoridad competente haya fallado a favor del servidor suspendido o destituido; y, recibir de haber sido declarado nulo el acto administrativo impugnado, las remuneraciones que dejó de percibir, más los respectivos intereses durante el tiempo que duró el proceso judicial respectivo si el juez hubiere dispuesto el pago de remuneraciones, en el respectivo auto o sentencia se establecerá que deberán computarse y descontarse los valores percibidos durante el tiempo que hubiere prestado servicios en otra institución de la administración pública durante dicho periodo;
- i) Demandar ante los organismos y tribunales competentes el reconocimiento o la reparación de los derechos que consagra esta Ley;
- j) Recibir un trato preferente para reingresar en las mismas condiciones de empleo a la institución pública, a la que hubiere renunciado, para emigrar al exterior en busca de trabajo, en forma debidamente comprobada;
- k) Gozar de las protecciones y garantías en los casos en que la servidora o el servidor denuncie, en forma motivada, el incumplimiento de la ley, así como la comisión de actos de corrupción;
- l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;
- m) Reintegrarse a sus funciones después de un accidente de trabajo o enfermedad, contemplando el período de recuperación necesaria, según prescripción médica debidamente certificada;
- n) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;
- ñ) Ejercer el derecho de la potencialización integral de sus capacidades humanas e intelectuales;

- o) Mantener su puesto de trabajo cuando se hubiere disminuido sus capacidades por enfermedades catastróficas y/o mientras dure su tratamiento y en caso de verse imposibilitado para seguir ejerciendo efectivamente su cargo podrá pasar a desempeñar otro sin que sea disminuida su remuneración salvo el caso de que se acogiera a los mecanismos de la seguridad social previstos para el efecto. En caso de que se produjere tal evento se acogerá al procedimiento de la jubilación por invalidez y a los beneficios establecidos en esta ley y en las de seguridad social;
- p) Mantener a sus hijos e hijas, hasta los cuatro años de edad, en un centro de cuidado infantil pagado y elegido por la entidad pública;
- q) Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades; y,
- r) Los demás que establezca la Constitución y la ley

### **2.3 Marco conceptual**

**Beneficios sociales.** - Son retribuciones que no representan efectivo que reciben los trabajadores independientemente de lo que reciben por el trabajo realizado como parte de pago de tareas que realizan para ahorrar las preocupaciones o para maximizar su salario. (Carrasco, 2019)

**Carácter protector.** - El principio protector es el principio más relevante en el derecho laboral que lo diferencia del derecho civil porque es donde impera el derecho de igualdad y la no discriminación. (Fontelles, 2016)

**Compensación.** - Es una palabra que se aplica en el ámbito de la economía y de las finanzas así también como en el ámbito laboral en la que consiste en reconocer de manera monetaria el trabajo que realizan las personas básicamente equiparar e igualar de acuerdo con su desempeño. (Toabanda, 2020)

**Deberes.** – Se denomina deber o deberes a la responsabilidad de una persona frente a otra cuyos participantes coinciden directamente en persona o manera jurídica comprender las directrices de compromiso y de orden jurídico e impositivo y social del cual están obligados a responder. (Campaña, 2017)

**Derechos.** - Todas las personas independientemente de la edad género cultura Y de cualquier otra situación existen derechos en las cuales deben referirse en dónde son las necesidades de las personas que han sido reconocidas jurídicamente y que deben ser garantizadas por parte del estado. (Campaña, 2017)

**Elementos constitutivos.** - Son un conjunto de elementos que necesita el estado para que sea constituido como tal para establecer los parámetros de soluciones a los aspectos al que debe garantizar y cumplir, como territorio, población, autoridad y soberanía. (Álvaro, 2018)

**Empleado.** - Es el trabajador o servidor de una empresa, entidad u organización social que, con base y respaldo legal está vinculado de manera dependiente para realizar actividades concernientes a lo que se encomienda, a cambio de recibir una remuneración por el servicio que presta. (Añez, 2021)

**Empleador.** - Con relación a la personería jurídica, el empleador es un autónomo o sociedad que realiza un contrato de trabajo, sus funciones son de representantes de entidades organizacionales que están al frente de la toma de decisiones. (Cabanellas, 2013)

**Estabilidad laboral.** - En el contexto laboral, es el derecho que tiene una persona en calidad de trabajador a que su puesto de trabajo sea conservado, en cumplimiento a sus deberes y derechos, para que cumpla a carta cabal con las funciones encomendadas. (Reyes, 2017)

**Jornada.** - Se define como jornada al tiempo pactado por las partes que componen un contrato laboral, que es la duración del tiempo de trabajo, puede ser diario, mensual, anual, y no puede superar el límite legal a que le corresponde cumplir de acuerdo con lo estipulado. (Méndez, 2009)

**Participación.** -Es la acción de las personas al momento de predisponerse a involucrarse a alguna actividad que concierne a algo que se ha comprometido a realizar, es más que estar en grupo, sino involucrarse y ser productivo en los objetivos que como grupo se han establecido. (Ende, 2018)

**Principio de Igualdad.** - Este principio, de orden jurídico responde a que las personas no pueden ser tratadas de manera diferente que las demás, no existe ni ley ni justificación fundada y razonable que respalde este acto de discriminación que se presenta, en consecuencia, deben ser tratados iguales sin distinción de nada.

(Asociación de Academias de la Lengua Española, 2020)

**Principio de irrenunciabilidad.** - Desde el enfoque laboral, se aplica con la finalidad de asegurar los mínimos que establecen las leyes y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otra situación que esté obligando a que renuncie a su campo laboral, lo que implica que su titularidad se impone aun frente a las acciones de sus autoridades. (Paredes, 2016)

**Relación laboral.** - Como su nombre lo indica, es la conexión que existe entre el empleador y el empleado desde un enfoque de marco normativo. (Sánchez, 2021)

**Remuneración.** - Es la gratificación o pago de un servicio o trabajo que se fija en parte de un contrato de trabajo, esta remuneración puede ser en bruto o neto, y debe ser sujeta a las normas establecidas en las normas legales. (Añez, 2021)

**Servidor público.** - Es la persona que en cualquier forma presta servicio a la administración del estado ecuatoriano, y que en virtud de aquello, debe ser valido, con entera dependencia y fiel cumplimiento de las normas que lo rigen, y que es de carácter imperativo. (Cuenca, 1994)

**Trabajo.** - Es el conjunto de actividades que realiza una persona, donde requiere capacidad, conocimiento y sobre todo la habilidad de producir, estableciendo una relación de compromiso en respuesta de lo convenido y por lo cual recibe una remuneración específica. (Atanasio, 2018)

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1 Diseño y Tipo de Investigación**

El presente trabajo se desarrolló en un enfoque metodológico cualitativo, por medio de ello se determinó el problema referente a la desigualdad de derechos que existe entre las y los obreros y los servidores públicos que laboran en las instituciones públicas, ante la existencia de dos regímenes laborales Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público, así mismo se recurrió al uso de investigación teórica, jurídica y doctrinaria para recaudar información relevante misma que ayudo a los investigadores a confirmar la existencia del problema y la vulneración al principio de igualdad.

Debido a que el estudio era un tema nuevo en el cual se debía realizar y emplear técnicas y medios para recolectar información, se utilizó el tipo de investigación inicialmente exploratoria ya que nos permitió tener una familiaridad más cercana con el fenómeno investigado, con la utilización de entrevistas y la revisión de documentos teóricos jurídicos pudimos obtener un conocimiento más claro del problema que perjudicaba a los trabajadores del sector público.

#### **3.2 Recolección de la Información**

##### **3.2.1 Métodos de Investigación**

En los métodos de investigación se empleó el inductivo, que para el autor Bernal, (2006) “con este método se usa el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones, cuya aplicación sea de carácter general” (pág. 38)

Este método se desarrolló dado que el resultado fue determinar las desigualdades de derechos que reciben las y los trabajadores del sector público, de la misma forma la investigación tubo como finalidad analizar el alcance que tiene el artículo 229 de la Constitución del Ecuador en el que se pudo evidenciar que no garantiza la igualdad de derechos de las y los trabajadores de las instituciones públicas.

Por otra parte también se utilizó el método analítico, que según Bernal, (2010) este “es un método que consiste en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual” (pág. 60) se empleó este método dado que fue necesario conocer la naturaleza del problema que estaba generando la aplicación de los dos regímenes laborales en el principio de igualdad, de la misma forma permitió a los investigadores conocer más a profundidad sobre el objeto de estudio, y de aquella manera se logró evidenciar el problema de desigualdad de derechos que existe en los trabajadores del sector público.

### **3.2.2 Técnicas de Investigación**

Si bien se conocen varias técnicas para realizar un tema de investigación para el estudio las tácticas que se emplearon para alcanzar los objetivos de investigación se basaron en entrevista, encuesta, e investigación bibliográfica.

- Investigación bibliográfica. - Se utilizó esta técnica dado que permitió profundizar el problema de investigación, ya que se debió acudir principalmente a libros de dogmática constitucional, así mismo documentos y revistas jurídicas que hacían referencia al trabajo e igualdad de trabajo, a los Convenios Internacionales ratificados por el Ecuador, Constitución de la República del Ecuador, leyes ecuatorianas como el Código de trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público; y así de esa manera se pudo complementar el marco teórico del proyecto de investigación.
- Entrevista. - Las entrevistas fueron aplicadas a abogados y abogadas del libre ejercicio profesional de la Provincia de Santa Elena, así mismo se entrevistó al presidente de la asociación de obreros de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Encuesta. – Estas fueron aplicadas a las y los obreros y servidores públicos que prestan sus servicios en la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

### **3.2.3 Población**

Existen dos aseveraciones realizadas por Bernal, (2015) quien afirma que la población “es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la

investigación” y también, “se puede definir como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (pág. 160).

Tomando como referencia las definiciones realizadas por Bernal en su libro “Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales”, se considera como población de estudio a los elementos de los cuales se pueda obtener información relevante del tema de investigación.

El tema de investigación obligo a que se considere el criterio de expertos en el tema, de tal manera que los resultados sirvieron para establecer los correctivos necesarios para que no se violente el principio de igualdad. Por ello se consideró como población de estudio a 702 profesionales del derecho inscritos en el foro de abogados de la provincia de Santa Elena, entre los cuales están inmersos los abogados del libre ejercicio profesional.

De la misma manera otra parte de la población que los investigadores tomaron como análisis para obtener información y que sirvió para el desarrollo del estudio fueron a las personas que prestan sus servicios en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, ante los datos recolectados en la página web UPSE en el área de transparencia esta institución cuenta con un empleador, con 110 empleados u obreros regulados por el Código de Trabajo, y 115 servidores públicos regulados por la LOSEP, quienes fueron entrevistados y encuestados a fin de recabar información de índole cualitativa.

**Tabla 2:** Población

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
Abogados del libre ejercicio de la provincia de Santa Elena	702
Empleados u obreros que laboran en la Universidad Estatal Península de Santa Elena	110
Servidores públicos que laboran en la Universidad Estatal Península de Santa Elena	115
Presidente de la Asociación de Obreros de la Universidad Estatal Península de Santa Elena	1
<b>Total</b>	<b>928</b>

*Elaborado por: Loor Solórzano Eva Cecilia - Vaque Estacio Stalin Gabriel*

### 3.2.4 Muestra

La muestra según Bernal, (2015) “es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (pág. 161). En relación con la problemática expuesta el tipo de muestreo que se planteó fue el no probabilístico por conveniencia, en cuanto que se aplicó considerando el tipo de estudio y a su vez permitió a los investigadores obtener de manera rápida información, datos básicos y las tenencia respecto al fenómeno que se investigó, así mismo permitió nutrir el desarrollo del estudio definitivo, no obstante el surgimiento de la presente emergencia sanitaria por el COVID-19 trajo consigo limitaciones para recurrir a las fuentes primarias y acceder a la información, por lo tanto, la muestra de la investigación que se determinó fue la siguiente:

**Tabla 3:** Muestra

POBLACIÓN	CANTIDAD	MUESTRA
Abogados del libre ejercicio	702	4
Empleados u obreros	110	13
Servidores públicos	115	11
Presidente de la Asociación de Obreros de la UPSE	1	1
<b>Total</b>	<b>934</b>	<b>29</b>

*Elaborado por: Loor Solórzano Eva Cecilia - Vaque Estacio Stalin Gabriel*

### 3.3 Tratamiento de la Información

De acuerdo con el proceso de aplicación en cuanto a las entrevistas y encuestas definidas en el enfoque metodológico, los resultados en referencia de las encuestas se realizaron mediante el formulario de Google Forms por asunto de pandemia,



después se realizó la respectiva tabulación de acuerdo con las opciones aplicadas en la escala de Likert; mediante cuadros y diagramas de pastel se ingresaron los datos para el respectivo análisis.

En cuanto a las entrevistas, fueron aplicadas a los obreros y servidores de manera presencial, cabe recalcar que se obtuvo el permiso correspondiente a la Máxima Autoridad, Néstor Acosta Lozano, PhD para la aplicación de las encuestas y entrevistas. El formulario de las entrevistas fue aplicadas a abogados de libre ejercicio de manera presencial, donde se estableció una entrevista amena donde se rescató criterios que permitieron el debido análisis y conclusión.

### 3.4 Operacionalización de Variables

**Tabla 4.** Operacionalización de las Variables

TÍTULO	VARIABLES	CONCEPTOS	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS
El inciso tercero del art. 229 de la Constitución del Ecuador, y su incidencia en Principio de Igualdad ante la Ley, en los casos de las personas que prestan servicios en el sector público, ante la aplicación de regímenes laborales diversos, Código de Trabajo y LOSEP, año 2021.	Principio de igualdad	Principio general del derecho que propugna la igualdad de trato de las personas de manera que ante situaciones iguales se otorgue el mismo trato y en situaciones desiguales se Favorezca un trato distinto a las personas.	Derechos humanos	Derecho a la igualdad	¿Considera que el artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador promueve el derecho a la igualdad de los trabajadores?	Entrevista
				Derecho al trabajo	¿Se respeta el derecho a un trabajo dentro de los parámetros de la ley prescrita en el artículo 229 de la Constitución del Ecuador?	Entrevista
			Condiciones de trabajo	Salario digno	¿El salario básico actual, retribuye el trabajo realizado en su área de trabajo?	Encuesta
				Beneficios de ley	¿Los trabajadores del sector público reciben todos los beneficios de ley en el tiempo que establece la ley?	Entrevista
				Discriminación	¿Ha recibido algún tipo de discriminación por parte de los empleadores o compañeros de trabajo en el sector público?	Encuesta
				Equidad	¿Considera que existe equidad laboral entre los servidores públicos y obreros?	Entrevista
	Régimen Laboral	El régimen laboral en el sector público contempla una serie de normas jurídicas o leyes aplicables de acuerdo a cada una de las instituciones públicas	Constitución de la República del Ecuador	Empleo Digno	¿Goza usted de un empleo digno con todos los beneficios de ley?	Encuesta
				Horarios adecuados	¿En su lugar de trabajo se respetan los horarios laborales?	Encuesta
			Código de trabajo	Condiciones de trabajo	¿Las condiciones de trabajo en el sector público respetan el principio de igualdad?	Encuesta
				Relación empleadores	¿Cómo califica la relación que mantiene con sus trabajadores?	Entrevista
				Relación trabajadores	¿Considera usted que deba mejorar en algo la relación que mantiene con su empleador?	Encuesta
			Ley Orgánica de Servicio Público	Servidores públicos	¿Cómo servidor público, sus actividades laborales se respaldan bajo la Ley Orgánica de Servicio Público	Encuesta
				Desarrollo profesional	¿Considera que dentro del sector público usted ha podido crecer profesionalmente?	Encuesta
				Desarrollo Técnico	¿El sector público ha contribuido con sus conocimientos técnicos de acuerdo con su área de trabajo?	Encuesta

*Elaborado por: Loor Solórzano Eva Cecilia - Vaque Estacio Stalin Gabriel*

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

##### 4.1.1 Análisis de las encuestas aplicadas a los Servidores Públicos de la Universidad Estatal Península de Santa Elena

1.- ¿Conoce usted los derechos y beneficios a los que puede acceder como servidor público?

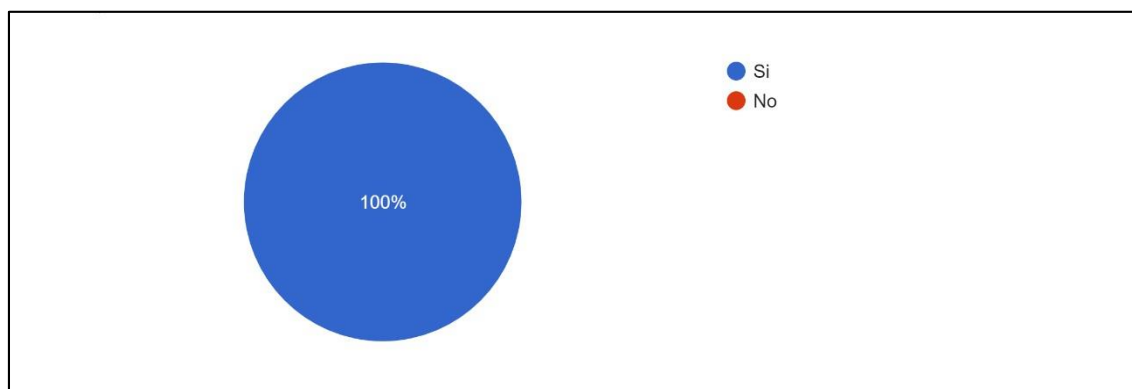
**Tabla 5.** Derecho y beneficios a los que se puede acceder como servidor público

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Si	11	100%
	No	0	0
<b>TOTAL</b>		11	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

**Elaborado por:** Loor Solórzano Eva Cecilia y Vaque Estacio Stalin Gabriel

**Figura 1.** Derecho y beneficios a los que se puede acceder como servidor público



**Fuente:** Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

**Elaborado por:** Loor Solórzano Eva Cecilia y Vaque Estacio Stalin Gabriel

**ANÁLISIS:** En relación con la pregunta sobre derecho y beneficios a los que se puede acceder como servidor público, se puede identificar que la mayoría de la población afirma que si tiene conocimiento acerca de los derechos y beneficios que se adquieren.

2.- ¿Conoce que existen diferencias entre los derechos y beneficios que usted percibe con los derechos y beneficios que perciben los servidores públicos?

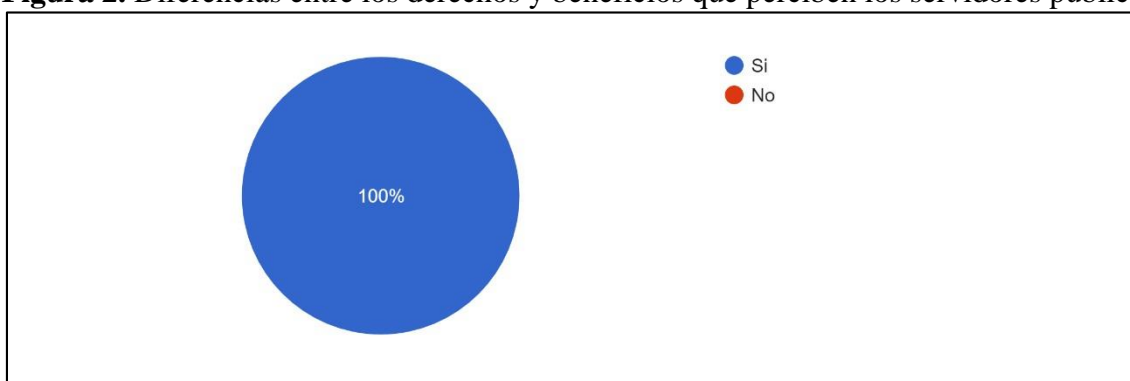
**Tabla 6.** Diferencias entre los derechos y beneficios que perciben los servidores públicos

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2	Si	11	100%
	No	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>11</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

**Elaborado por:** Loor Solórzano Eva Cecilia y Vaque Estacio Stalin Gabriel

**Figura 2.** Diferencias entre los derechos y beneficios que perciben los servidores públicos



**Fuente:** Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

**Elaborado por:** Loor Solórzano Eva Cecilia y Vaque Estacio Stalin Gabriel

**ANÁLISIS:** En cuanto a la pregunta 2 sobre las diferencias entre los derechos y beneficios que perciben los servidores públicos, toda la población confirma que conoce acerca del tema.

3.- A su criterio, ¿Cuál de los dos grupos de trabajadores que prestan servicio en las instituciones públicas gozan de mejores derechos y beneficios?

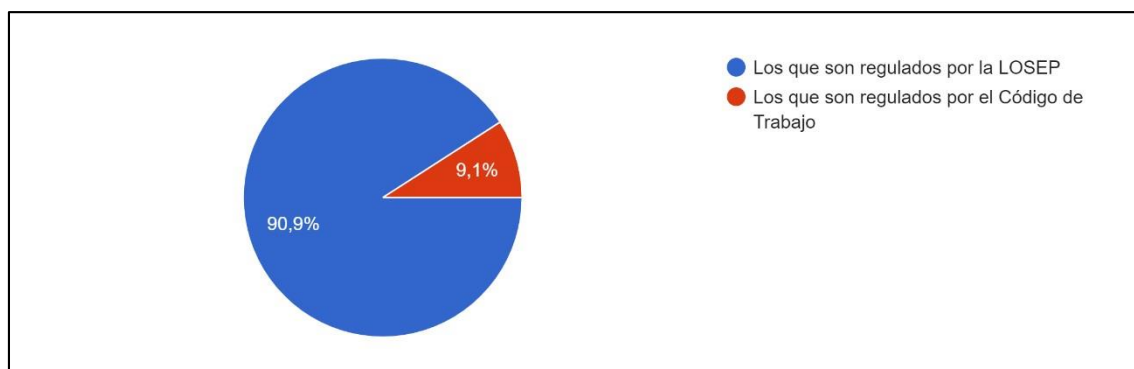
**Tabla 7.** Normativa laboral con mejor goce de beneficios sociales.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3	Los que son regulados por la LOSEP Los que son regulados por el Código de Trabajo	10	90,9%
		1	9,1%
<b>TOTAL</b>		<b>110</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

**Elaborado por:** Loor Solórzano Eva Cecilia y Vaque Estacio Stalin Gabriel

**Figura 3.** Normativa laboral con mejor goce de beneficios sociales



**Fuente:** Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

**Elaborado por:** Loor Solórzano Eva Cecilia y Vaque Estacio Stalin Gabriel

**ANÁLISIS:** En la pregunta 3 que refiere a que normativa laboral goza de mejores beneficios, ante el resultado obtenido por los servidores públicos del 90,0 % afirman que la LOSEP es el régimen laboral que consagra mejores beneficios sociales para los trabajadores.

4.- ¿Está usted de acuerdo con que a todos los trabajadores de las instituciones públicas deban estar regulado por una sola ley laboral?

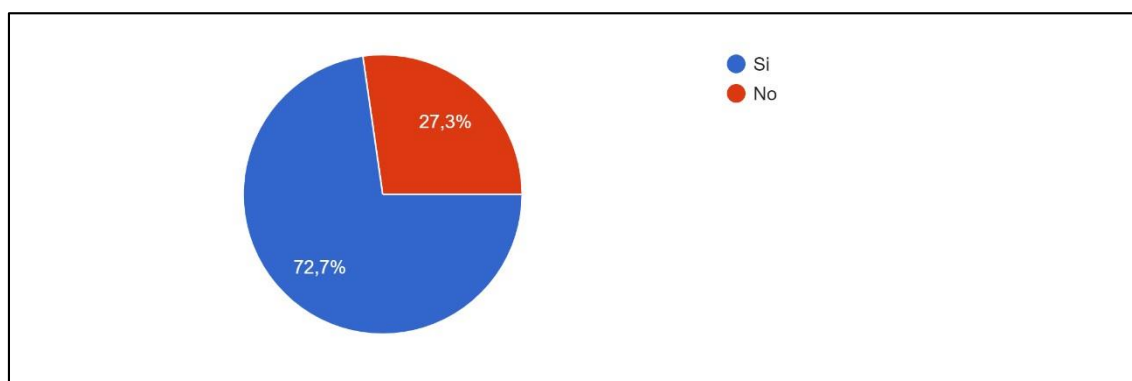
**Tabla 8.** Los trabajadores de las instituciones públicas relacionados a la ley laboral.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
4	Si	8	72,7%
	No	3	23,7%
<b>TOTAL</b>		<b>11</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

**Elaborado por:** Loor Solórzano Eva Cecilia y Vaque Estacio Stalin Gabriel

**Figura 4.** Los trabajadores de las instituciones públicas relacionados a la ley laboral.



**Fuente:** Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

**Elaborado por:** Loor Solórzano Eva Cecilia y Vaque Estacio Stalin Gabriel

**ANÁLISIS:** En la pregunta 4, donde se toma referencia de los trabajadores de las instituciones públicas relacionado a la ley laboral, la mayoría de la población afirma que si, mientras que un poco cantidad de pobladores confirman que no.

5.- ¿Considera usted beneficioso como obrero ser regulado por el Código de Trabajo a pasar a ser regulado por la LOSEP?

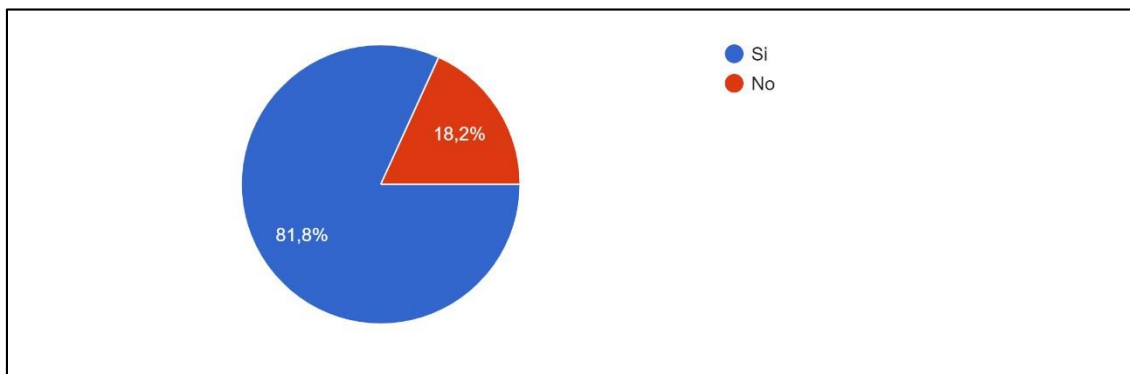
**Tabla 9.** Obreros regulados por el código de trabajadores y la LOSEP.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5	Si	9	81,8%
	No	2	18,2%
<b>TOTAL</b>		<b>11</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

**Elaborado por:** Loor Solórzano Eva Cecilia y Vaque Estacio Stalin Gabriel

**Figura 5.** Obreros regulados por el código de trabajadores y la LOSEP.



**Fuente:** Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

**Elaborado por:** Loor Solórzano Eva Cecilia y Vaque Estacio Stalin Gabriel

**ANÁLISIS:** En la pregunta 5, en relación con los obreros regulados por el código de trabajadores y la LOSEP, la mayoría de la población encuestada afirma que, si sería beneficioso, mientras que una mínima cantidad de las personas afirman que no.

6.- ¿Considera usted que perdería derechos y beneficios, como el derecho a un contrato colectivo y a formar sindicatos si es regulado por la LOSEP?

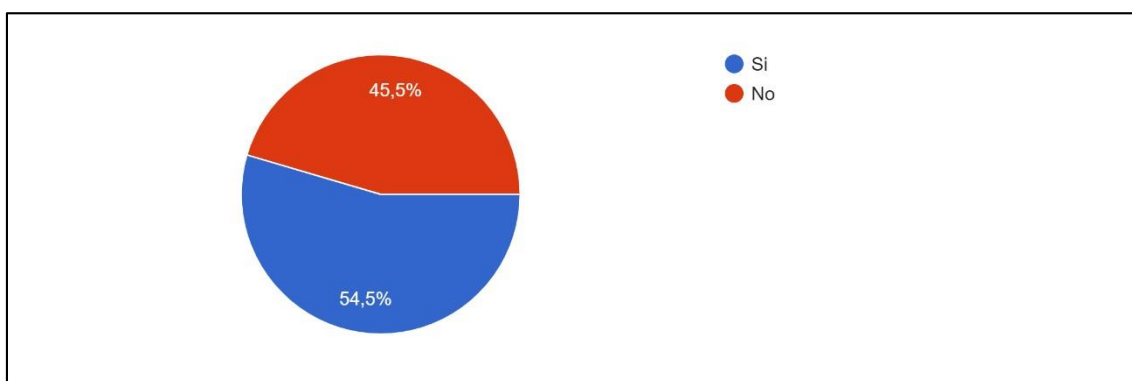
**Tabla 10.** Derechos y beneficios perdidos al ser regulado por la LOSEP.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
6	Si	6	54,5%
	No	5	45,5%
<b>TOTAL</b>		<b>11</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

**Elaborado por:** Loor Solórzano Eva Cecilia y Vaque Estacio Stalin Gabriel

**Figura 6.** Derechos y beneficios perdidos al ser regulado por la LOSEP.



**Fuente:** Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

**Elaborado por:** Loor Solórzano Eva Cecilia y Vaque Estacio Stalin Gabriel

**ANÁLISIS:** En relación con la pregunta 6 que refiere a los derechos y beneficios perdidos al ser regulado por la LOSEP, la mayoría de la población encuestada afirma que, si se perderían derechos y beneficios, seguido de una mínima cantidad de pobladores que confirman que no.



#### 4.1.2 Análisis de las encuestas aplicadas a los Obreros y Obreras de la Universidad Estatal Península de Santa Elena

1.- ¿Conoce usted de los derechos y beneficios que reciben las y los obreros que prestan servicios en las instituciones públicas?

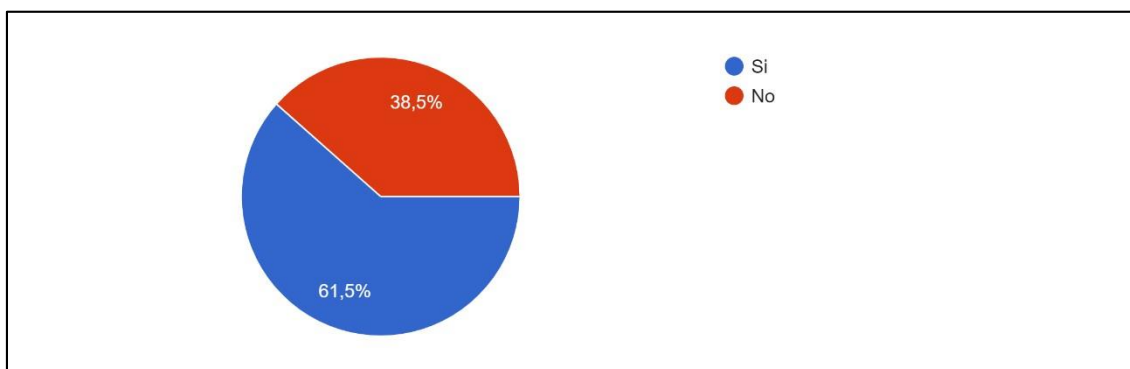
**Tabla 11.** Derechos y beneficios que reciben los obreros.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Si	8	61,5%
	No	5	38,5%
<b>TOTAL</b>		13	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los obreros y obreras de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

**Elaborado por:** Loor Solórzano Eva Cecilia y Vaque Estacio Stalin Gabriel

**Figura 7.** Derechos y beneficios que reciben los obreros.



**Fuente:** Encuesta aplicada a los obreros y obreras de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

**Elaborado por:** Loor Solórzano Eva Cecilia y Vaque Estacio Stalin Gabriel

**ANÁLISIS:** En relación a la pregunta sobre derecho y beneficios que reciben los obreros que prestan sus servicios a las instituciones públicas, la mayoría de la población encuestada afirma que, si conoce acerca del tema, mientras que una mínima cantidad establece que no.

2.- ¿Conoce que existen diferencias entre los derechos y beneficios que usted percibe y los que perciben las y los obreros regulados por el Código de Trabajo?

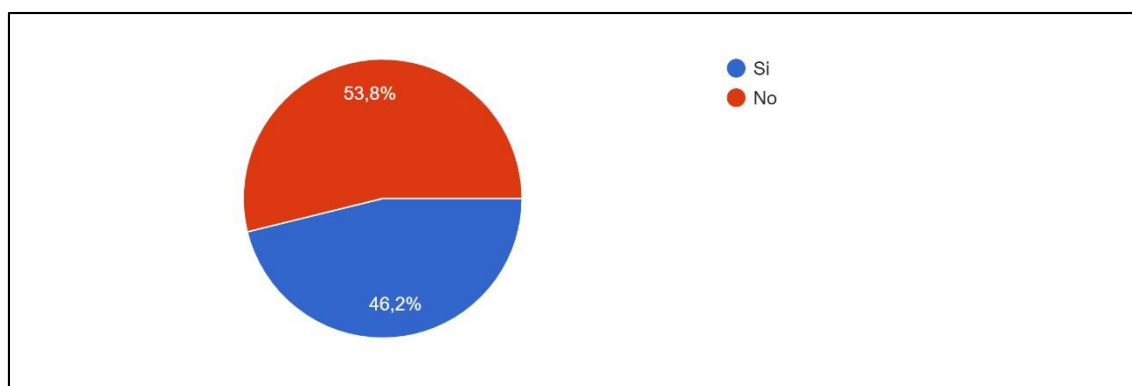
**Tabla 12.** Diferencias entre los derechos y beneficios que perciben los obreros.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2	Si	6	46,2%
	No	7	58,3%
<b>TOTAL</b>		13	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los obreros y obreras de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

**Elaborado por:** Loor Solórzano Eva Cecilia y Vaque Estacio Stalin Gabriel

**Figura 8.** Diferencias entre los derechos y beneficios que perciben los obreros.



**Fuente:** Encuesta aplicada a los obreros y obreras de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

**Elaborado por:** Loor Solórzano Eva Cecilia y Vaque Estacio Stalin Gabriel

**ANÁLISIS:** En cuanto a la pregunta 2 sobre las diferencias entre los derechos y beneficios que perciben los obreros regulados por el Código de Trabajo, la mínima cantidad de la población encuestada afirma que conoce acerca del tema, mientras que la mayoría de las personas de la población confirma que no conoce sobre el tema.

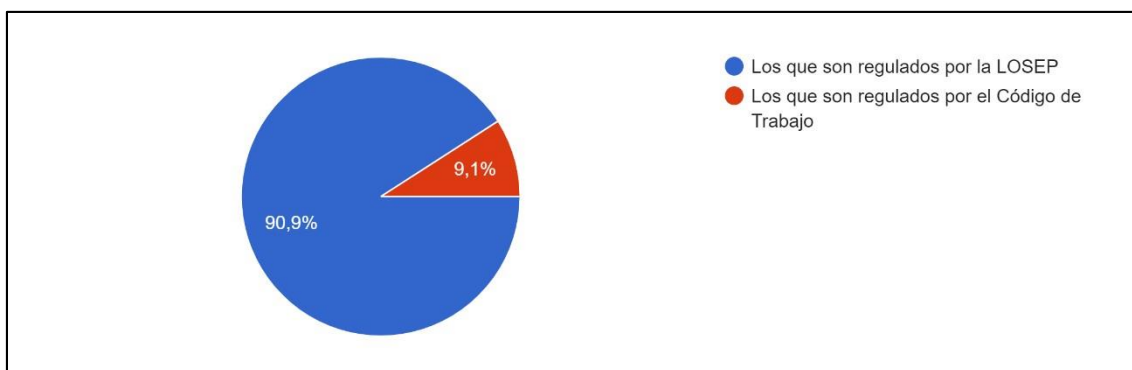
3.- A su criterio, ¿Cuál de los dos grupos de trabajadores que prestan servicio en las instituciones públicas gozan de mejores derechos y beneficios?

**Tabla 13.** Normativa laboral con mejor goce de beneficios sociales.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3	Los que son regulados por la LOSEP Los que son regulados por el Código de Trabajo	2	90,9%
		4	9,1%
<b>TOTAL</b>		13	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los obreros y obreras de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.  
**Elaborado por:** Loor Solórzano Eva Cecilia y Vaque Estacio Stalin Gabriel

**Figura 9.** Normativa laboral con mejor goce de beneficios sociales.



**Fuente:** Encuesta aplicada a los obreros y obreras de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.  
**Elaborado por:** Loor Solórzano Eva Cecilia y Vaque Estacio Stalin Gabriel

**ANÁLISIS:** En la pregunta 3 los resultados obtenidos por medio de las y los obreros determinan con un porcentaje del 90,9% que las personas que son regulados por la LOSEP gozan de mejores beneficios sociales.

4. ¿Está usted de acuerdo con que todos los trabajadores de las instituciones públicas deban regirse por un mismo cuerpo legal?

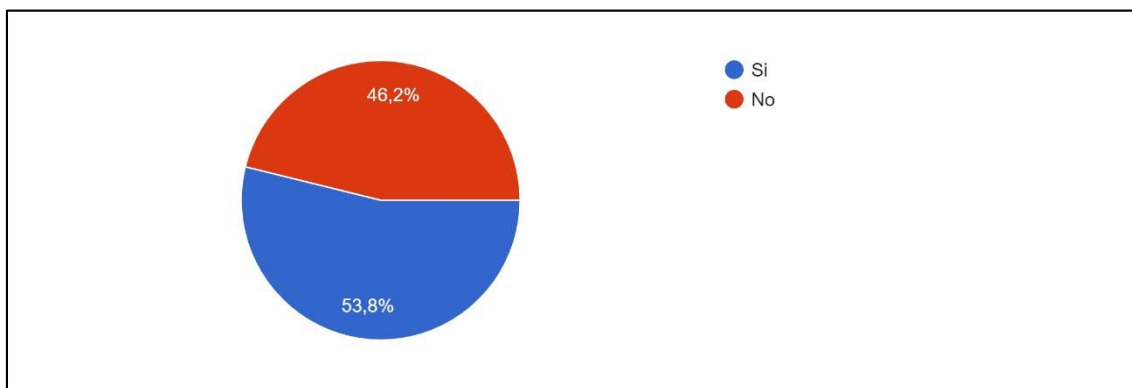
**Tabla 14.** Los trabajadores de las instituciones públicas deben regirse en un mismo cuerpo legal.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
4	Si	7	53,8%
	No	6	46,2%
<b>TOTAL</b>		13	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los obreros y obreras de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

**Elaborado por:** Loor Solórzano Eva Cecilia y Vaque Estacio Stalin Gabriel

**Figura 10.** Los trabajadores de las instituciones públicas deben regirse en un mismo cuerpo legal.



**Fuente:** Encuesta aplicada a los obreros y obreras de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

**Elaborado por:** Loor Solórzano Eva Cecilia y Vaque Estacio Stalin Gabriel

**ANÁLISIS:** En la pregunta 4, donde los trabajadores de las instituciones públicas deben regirse en un mismo cuerpo legal, la mayoría de la población encuestada está de acuerdo, mientras que una cantidad mínima de la población afirma que no está de acuerdo.

5. ¿Considera usted oportuno que las y los obreros de las instituciones públicas sea regulado por la LOSEP?

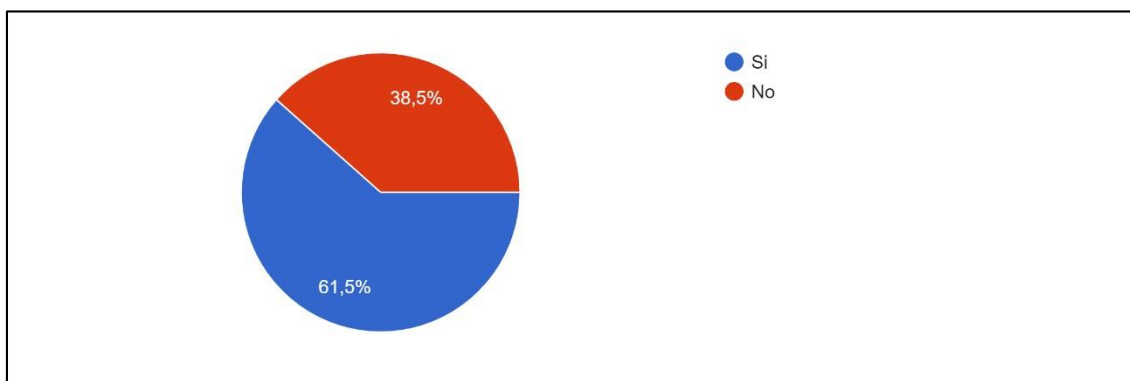
**Tabla 15.** Obreros regulados el LOSEP.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5	Si	8	61,5%
	No	5	38,5%
<b>TOTAL</b>		13	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada a los obreros y obreras de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

**Elaborado por:** Loor Solórzano Eva Cecilia y Vaque Estacio Stalin Gabriel

**Figura 11.** Obreros regulados el LOSEP.



**Fuente:** Encuesta aplicada a los obreros y obreras de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

**Elaborado por:** Loor Solórzano Eva Cecilia y Vaque Estacio Stalin Gabriel

**ANÁLISIS:** En la pregunta 5, en relación con los obreros regulados por el LOSEP, la pluralidad de la población encuestada afirma que, si es oportuno, mientras que una mínima cantidad de las personas afirman que no.

6. ¿Considera usted que los servidores públicos tienen mejores derechos y beneficios que las y los obreros?

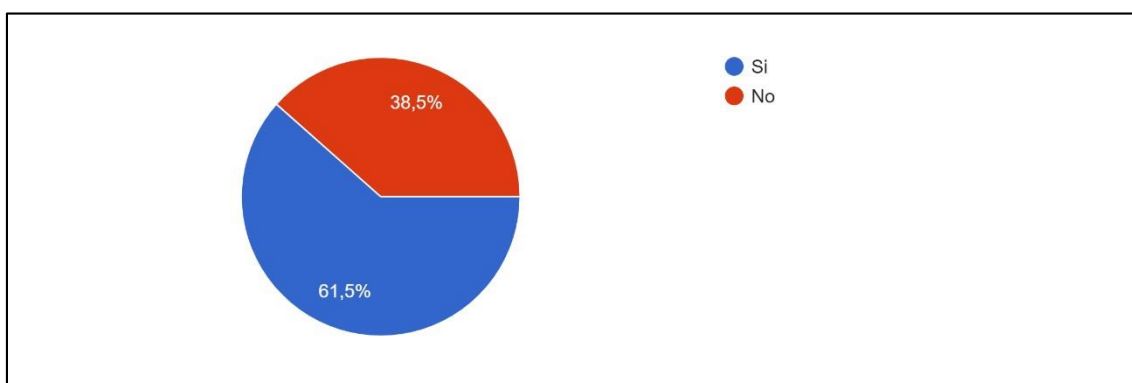
**Tabla 16.** Los servidores públicos tienen mejores beneficios sociales que las y los obreros.

ÍTEM	VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
6	Si	8	61,5%
	No	5	38,5%
<b>TOTAL</b>		<b>13</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los obreros y obreras de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

**Elaborado por:** Loor Solórzano Eva Cecilia y Vaque Estacio Stalin Gabriel

**Figura 12.** Los servidores públicos tienen mejores beneficios sociales que las y los obreros.



**Fuente:** Encuesta aplicada a los obreros y obreras de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

**Elaborado por:** Loor Solórzano Eva Cecilia y Vaque Estacio Stalin Gabriel

**ANÁLISIS:** En relación con la pregunta 6 que refiere a que los servidores públicos tienen mejores beneficios que las y los obreros, y se pudo evidenciar que la mayoría de la población encuestada afirma que los servidores públicos gozan de mejores beneficios laborales que las y los obreros.

#### **4.1.2 Análisis de las entrevistas realizadas a los abogados de libre ejercicio de la provincia de Santa Elena**

##### **4.1.2.1 Análisis de la entrevista realizada al Abg. David Palma Mendoza.**

En cuanto al análisis de la entrevista realizada se indagaron ciertos parámetros en relación con la igualdad constitucional en los regímenes laborales del Código de Trabajo y la LOSEP en referencia los beneficios sociales en las entidades institucionales opinaron que no existe el principio de igualdad dado a que la normativa se contradice en el artículo 229 de la Constitución en cuanto a la diferenciación del régimen laboral para servidores públicos y obreros.

En cuanto a la afectación en la aplicación de diversos regímenes laborales del Código de Trabajo y LOSEP frente al principio constitucional de igualdad refirió que si acepta el tener dos regímenes laborales ya que no se respeta el principio de igualdad que está consagrado en la Constitución uno de los problemas que refería fue la estabilidad laboral de los servidores públicos ya que dos leyes difieren mucho en ese sentido.

Con respecto a la aplicación del artículo 229 de la Constitución del Ecuador que violenta los derechos de los obreros del sector público refirió que hay una diferencia entre los obreros y servidores públicos generando dos tipos de regímenes laborales lo que claramente lo denota como una discriminación.

Con relación a la importancia de hacer una reforma al artículo 229 de la Constitución del Ecuador para eliminar su tercer inciso y garantizar el principio constitucional de igualdad entre los servidores públicos y los obreros de las instituciones estatales refiriendo al principio constitucional de igualdad opinó que podría darse ya que transgrede el principio constitucional y vulnera el derecho a la no discriminación.

Por último, en cuanto a la consideración en las que en las instituciones públicas los obreros deben ser regulados por la LOSEP aclaró que es necesario ya que los trabajadores deberían contar con igualdad de derechos y obligaciones sin importar el cargo que desempeñan dentro de la entidad donde laboran.

#### **4.1.2.2 Análisis de la entrevista realizada a la Abg. Tatiana Malavé Castillo.**

En relación con la igualdad constitucional en los regímenes laborales del Código de Trabajo y la LOSEP en referencia los beneficios sociales en las entidades institucionales refirieron que no se respeta la igualdad constitucional, existiendo desigualdad en los beneficios sociales tanto para los trabajadores del sector público como para los del sector privado, afectando de esta forma el principio de igualdad establecido en la Constitución. En cuanto a la afectación en la aplicación de diversos regímenes laborales del Código de Trabajo y LOSEP frente al principio constitucional de igualdad refirió que la igualdad Jurídica implica que todos los cuerpos legales se encarguen 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. Al no respetar este principio se estaría violentando la subsistencia del ser humano, que se encuentra protegido por la Constitución de la República.

Con respecto a la aplicación del artículo 229 de la Constitución del Ecuador que violenta los derechos de los obreros del sector público infirió en que se violenta los derechos, lo que debería establecerse mecanismos de control, que permitan garantizar la igual de condiciones de los obreros a fin de resolver esta problemática.

En cuanto a la importancia de hacer una reforma al artículo 229 de la Constitución del Ecuador para eliminar su tercer inciso y garantizar el principio constitucional de igualdad entre los servidores públicos y los obreros de las instituciones estatales opinó que de ser posible se debería trabajar en proyectos de reforma de la ley para garantizar así los principios de igualdad y de equidad establecidos en la Carta Magna, a fin de que las empresas públicas y privadas respeten las normas constitucionales otorgándoles los mismos beneficios tanto a los trabajadores públicos y privados.

Por último, en cuanto a la consideración en las que en las instituciones públicas los obreros deben ser regulados por la LOSEP aclaró que a más de establecer que ley debe regular a las instituciones públicas se debe analizar la creación de una ley que garantice la igual de condiciones entre los obreras y obreros del Sector Público, estableciendo mecanismos de control, así como procesos de socialización para darle una solución a esta problemática.



#### **4.1.2.3 Análisis de la entrevista realizada a la Abg. Mery Maricela Erazo Rodríguez.**

De acuerdo con la entrevista realizada, referente a la igualdad constitucional en los regímenes laborales del Código de Trabajo y la LOSEP en referencia los beneficios sociales en las entidades institucionales, consideró que no ya que no hay tal igualdad si a personas que trabajan en una misma institución están regulados por leyes distintas.

Debido a la afectación en la aplicación de diversos regímenes laborales del Código de Trabajo y LOSEP frente al principio constitucional de igualdad opinó que la afectación es total, ya que el solo hecho de trabajar en una institución pública y no ser regulado por la LOSEP se pierde o se violenta el derecho a la igualdad.

En cuanto a la aplicación del artículo 229 de la Constitución del Ecuador que violenta los derechos de los obreros del sector público consideró que como obreros se ven afectados ya que sus derechos son considerados diferentes de alguna manera por ello no se los considera en la LOSEP.

Desde el enfoque de importancia de hacer una reforma al artículo 229 de la Constitución del Ecuador para eliminar su tercer inciso y garantizar el principio constitucional de igualdad entre los servidores públicos y los obreros de las instituciones estatales opinó que debería haber dicha reforma ya que en la misma Constitución se habla de la igualdad y no hay una razón justificativa para ser considerados diferentes o regidos por otra ley.

Finalmente, en cuanto a la consideración en las que en las instituciones públicas los obreros deben ser regulados por la LOSEP infirió que con el hecho de trabajar y prestar sus servicios a la institución pública debería considerarlos dentro de su normativa y leyes sin distinción alguna.

#### **4.1.2.4 Análisis de la entrevista realizada a la Abg. Katherine Santana García.**

En relación con la igualdad constitucional en los regímenes laborales del Código de Trabajo y la LOSEP en referencia los beneficios sociales en las entidades institucionales, opinó que si se respeta porque todo está enmarcado en las leyes y normativas y por ende deben darse fiel cumplimiento de las mismas.

En cuanto a la afectación en la aplicación de diversos regímenes laborales del Código de Trabajo y LOSEP frente al principio constitucional de igualdad refirió que, en grado relativo, cada servidor tiene determinadas garantías, obligaciones y beneficios dependiendo del régimen laboral al que pertenezca. LOSEP o Código del Trabajo. Los principios constitucionales tienen igual nivel de prelación, los derechos de los trabajadores son irrenunciables en el marco de la ley.

Con respecto a la aplicación del artículo 229 de la Constitución del Ecuador que violenta los derechos de los obreros del sector público infirió en que no se violenta, ya que los obreros del sector público están regulados por el Código del Trabajo y cada uno de ellos tiene trato igualitario ante la ley, con obligaciones, beneficios y garantías determinadas en la Ley.

En cuanto a la importancia de hacer una reforma al artículo 229 de la Constitución del Ecuador para eliminar su tercer inciso y garantizar el principio constitucional de igualdad entre los servidores públicos y los obreros de las instituciones estatales opinó que no es necesario una reforma en este tema, dado a que los obreros tienen otra condición laboral, de acuerdo con sus funciones, competencias y obligaciones.

Por último, en cuanto a la consideración en las que en las instituciones públicas los obreros deben ser regulados por la LOSEP aclaró que las y los obreros son regulados por la LOSEP, en lo que tiene que ver con cumplimiento de funciones, competencias y demás; pero ellos están sujetos al Código del Trabajo, en todo aquello que no determine la LOSEP.

#### **4.1.3 Análisis de la entrevista realizada al presidente de Trabajadores de los Obreros de la Universidad Estatal Península de Santa Elena**

La entrevista fue realizada al presidente de los obreros, donde se abordaron ciertos aspectos en cuanto a la inconformidad de la igualdad que deben gozar cada uno de los trabajadores en calidad de servidores públicos; en cuanto a la aplicación de políticas públicas que aplica el estado tienen concordancia en cuanto a garantizar una vida digna para todos los trabajadores de las entidades públicas, opinó que no se cumplen, ya que existe diferente trato en las relaciones laborales porque existen dos normativas que regulan a los trabajadores, es decir las personas que son poco preparadas y que realizan actividades manuales son regidos por el Código de Trabajo y aquellas personas que son estudiadas y tiene un mayor grado de preparación y realizan actividades intelectuales son regulados por la LOSEP, existiendo diferencia de trato, recibiendo derechos desiguales no se garantiza una vida digna ya que no prevalece la equidad ni igualdad.

En cuanto a la regulación de manera adecuada sin vulnerar los derechos de los trabajadores, de las normativas LOSEP y Código de Trabajo, opinó que no en todas las instituciones no se cumple ya que no permiten la libre organización del trabajador, en la UPSE si se está aplicando la normativa (Código de Trabajo) adecuadamente garantizando de buena manera los beneficios sociales de los trabajadores, pero en otras instituciones públicas el jefe patronal no hace respetar los beneficios de los obreros, por ejemplo, el Gad Municipal de Santa Elena violenta drásticamente los derechos de los obreros.

En tanto que en la propuesta que tiene la pregunta, de que si fuera necesario que los obreros de las instituciones públicas regidos por el Código de Trabajo pasen a ser regidos por la LOSEP su respuesta fue radical, que no considera necesario.

En cuanto a los derechos y beneficios sociales en sentido de ser iguales para los servidores públicos y los obreros de las instituciones públicas, refirió que no son iguales ya que existen diferencias de trato en los beneficios sociales.

Por último, en cuanto al artículo 299 de la Constitución del Ecuador, si es que promueve el derecho de igualdad de los trabajadores de las instituciones públicas opinó que si lo promueve, pero las autoridades no logran respetarlo y no hacen cumplir la igualdad de derechos ya que existe abuso de autoridad e irrespeto a la normativa.

## **4.2 Verificación de la Idea a Defender**

En relación a las encuestas aplicadas a los obreros y servidores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, y las entrevistas realizadas a los abogados de libre ejercicio y al presidente de los obreros de la unidad de análisis, se pudo establecer los aspectos relevantes para validar de manera positiva la idea a defender del presente trabajo de investigación, que refiere “El inciso tercero del artículo 229 de la Constitución de República del Ecuador vulnera el principio de igualdad, al aplicarse dos regímenes laborales “Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público” en una misma institución estatal”.

Ya que de acuerdo a las opiniones de los obreros, se sienten afectado en cuanto al derecho de igualdad, y más bien refirieron sentirse discriminados de que existan dos normativas que rigen la misma entidad, sabiendo que las funciones que desempeñan en sus puestos de trabajos aportan de manera significativa para el desarrollo de la entidad donde laboran, donde consideraron que todos son iguales y como tal deben ser considerados sin vulnerar los derechos en cuanto a los beneficios que deben recibir como los demás servidores.

## CONCLUSIONES

Existe una inconformidad de los obreros en cuanto al alcance del artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador frente al principio de igualdad ante la Ley de todos los servidores públicos trabajadores, y obreros, en relación con lo estipulado en el Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público vigente.

A través de las distintas fuentes consultadas sobre el principio de igualdad, se establece un trato igualitario sin ninguna distinción de ninguna naturaleza, en la comparación que se realizó entre el Código de Trabajo y la LOSEP se puede observar la diferencia que existe entre los beneficios sociales que reciben los servidores públicos y las y los obreros, incumpliendo el principio constitucional de igualdad establecido en el artículo 11 numeral 2 de la Carta Magna.

En cuanto a la fundamentación teórica, se constató que realmente existen indicios que vulneran el principio de igualdad, dado a que de acuerdo los regímenes distintos que se rigen dentro de una misma identidad, en relación con los beneficios existen discrepancias y de manera clara se puede deducir una vulneración al principio de igualdad y no discriminación.

Se realizó un análisis comparativo con otros países, donde se evidenció que en algunos países no vulneran los derechos de igualdad y no discriminación, más aún en el aspecto de beneficios.

## RECOMENDACIONES

Evidenciándose la problemática es recomendable que los legisladores analicen el artículo 229 de la Constitución y verifiquen la afectación que está produciendo en las y los obreros que laboran en las instituciones públicas, en lo referente a sus beneficios sociales, con el fin de guardar concordancia con el artículo 11 de la Constitución

En cuanto a la inconformidad de los obreros frente a sentirse afectados por los regímenes que se aplican en una misma entidad, se debe analizar el nivel de afectación, dado a que se estaría discriminando a las personas por sus funciones cuanto realmente todos deben gozar de la misma normativa, dado a que pertenecen a una misma institución, se debe aplicar el derecho de igualdad.

Debido a los indicios que en las normativas infieren de los beneficios que tienen los obreros y los servidores públicos, se recomienda que exista un análisis de alcance, a fin de que no se vulneren los derechos de las personas en ningún aspecto en las que se desarrollan.

En cuanto al análisis comparativo que se desarrolló en el presente trabajo, se evidenció que ante todo cuidan mucho el que las personas no se sientan discriminadas, más bien, existen reformas que han resuelto ciertas brechas que se han dado, a fin de que se respete el derecho de igualdad.

## Referencias bibliográficas

- Abreu, A. F. (2012). *Derechos humanos, derechos fundamentales y garantías individuales* (Vol. Primera edición). Mexico: Progreso, S.A de C.V.
- Álvaro, J. (2018). *Elementos constitutivos de la acepción*. Obtenido de Grupo de lexicografía: <https://www.udc.es/grupos/lexicografia/diccionario/2-3-Elementosconstitutivos.htm>
- Añez, J. (2021). *Características de un empleado en una organización*. Obtenido de <https://www.economia360.org/empleado/>
- Asamblea Nacional. (12 de Marzo de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.
- Asamblea Nacional del Pueblo Francés. (1789). *Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano*. Obtenido de [https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank\\_mm/espagnol/es\\_ddhc.pdf](https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/espagnol/es_ddhc.pdf)
- Asamblea General. (28 de Junio de 1919). *Tratado de paz de Versalles*. Obtenido de <https://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>
- Asociación de Academias de la Lengua Española. (2020). *Principio de igualdad ante la ley*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/principio-de-igualdad-ante-la-ley>
- Atanasio, M. (Noviembre de 2018). *Derecho Constitucional Filosófico* (Primera edición ed.). Lima: Centro de estudios constitucionales.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (2 ed.). México: Pearson Educación.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (2 ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Bernal, C. A. (2015). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4 ed.). Colombia: Pearson Educación.

- Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental* (Undécima edición ed.). España: Heliasta S.R.L.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México: Diario Oficial de la Federación.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2003). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. México: Diario Oficial de la Federación.
- Campaña, L. (2017). *¿Qué son los derechos y los deberes?* Obtenido de <https://www.sindic.cat/es/page.asp?id=125>
- Carrasco, C. (2019). *Beneficios sociales: descubre por qué incluirlos como forma de compensación*. Obtenido de <https://www.trianglerrhh.es/beneficios-sociales/>
- CEPAL. (2006). *Panorama Social de América Latina*. Estados Unidos: Naciones Unidas.
- Código del Trabajo, Chile. (2020). *Legislación laboral chilena, las obligaciones y*. Obtenido de <https://www.itaubeneficios.cl/wp-content/uploads/2019/04/Legislaci%C3%B3n-laboral-manual.pdf>
- Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. (2016). *Fundamentos Axiológicos de los Derechos Humanos* (Primera Edición ed.). (Z. G. Gasca, Ed.) Toluca, México: Comité Editorial. Obtenido de <http://www.codhem.org.mx>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). *Los derechos humanos laborales* (Vol. Primera edición). México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Constitución de los Estados Unidos de Norteamérica. (2019). *La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación*. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb277/32/discr/e2.htm>
- Cuenca, C. (1994). El principio de igualdad material en la jurisprudencia del tribunal constitucional. *Revista de estudios políticos* (84), 266. Obtenido de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ElPrincipioDeIgualdadMaterialEnLaJurisprudenciaDel-27265%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ElPrincipioDeIgualdadMaterialEnLaJurisprudenciaDel-27265%20(2).pdf)



- Del Buen Lozano, N. (1997). *Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social* (Primera Edición ed.). México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Ende, M. (2018). *¿Qué entendemos por participación?*  
Obtenido de <http://www.iin.oea.org/iin/cad/participacion/pdf/f3-120.pdf>
- Escobar Callejas, P., & Bilbao Ramírez, J. (2020). *Investigación y Educación Superior* (segunda ed.). Colombia: LULU.COM.
- Ferrajoli, L. (2004). *Derechos y garantías: Ley del más débil* (Cuarta ed.). (A. Ibáñez, & A. Greppi, Trads.) Madrid: Trotta.
- Figuroa, A. (2015). *Igualdad y no discriminación en el marco jurídico mexicano, alcances y perspectivas*. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3079/4.pdf>
- Fontelles, D. (2016). *Principio protector en el derecho laboral*. Obtenido de <https://www.fontelles.com/principio-protector-derecho-laboral/>
- Gayoso, G. (2018). *La aplicación del principio de igualdad en el contrato de trabajo a tiempo parcial: análisis sobre la validez de la exclusión de beneficios laborales*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad del Derecho: [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13782/GAYOSO\\_GAMBOA\\_LA\\_APLICACION\\_DEL PRINCIPIO\\_DE\\_IGUALDAD\\_EN\\_EL\\_CONTRATO\\_DE\\_TRABAJO\\_A\\_TIEMPO\\_PARCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13782/GAYOSO_GAMBOA_LA_APLICACION_DEL PRINCIPIO_DE_IGUALDAD_EN_EL_CONTRATO_DE_TRABAJO_A_TIEMPO_PARCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hinojosa, J. (2017). *El arte de hacer una tesis. Para pos y pre grado con casos prácticos* (1 ed.). Lima: Centra Producción Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Jellinek, G. (2000). *La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano*. (A. Posada, Trad.) México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Kurczyn Villalobos, P., Reynoso Castillo, C., & Sánchez Castañeda, A. (2005). *La justicia laboral: administración e impartición* (Primera edición ed.). (C. A. Pérez, Ed.) México: Serie Estudios Jurídicos.

- Legislación laboral de Colombia. (2018). *Aspectos legales desde la perspectiva laboral y social*. Obtenido de <https://investincolombia.com.co/es/articulos-yherramientas/articulos/5-aspectos-clave-de-la-legislacion-laboral-en-colombia>
- Legislación laboral de los estados Unidos de América. (2017). *La Legislación laboral en los Estados Unidos de América*. Obtenido de <http://www.actio.com.ar/lalegislacion-laboral-en-los-estados-unidos-de-america-10-11-15-.html>
- León, M. (2014). *Decreto ejecutivo N. 813 publicado en el Registro Oficial N. 489 de 12 de julio de 2011 y su incidencia*. Obtenido de Decreto ejecutivo N. 813: [http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/21533/1/Leon\\_Pullaguari\\_Maria\\_Fernanda.pdf](http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/21533/1/Leon_Pullaguari_Maria_Fernanda.pdf)
- Ley Federal del Trabajo. (2015). *Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970*. Obtenido de Última reforma publicada DOF 12-06-2015: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044\\_Ley\\_Federal\\_de\\_l\\_Trabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_de_l_Trabajo.pdf)
- Ley Orgánica de Servicio Público. (2020). *Ley Orgánica de Servicio Público*. (LOSEP) Obtenido de LOSEP: [https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley\\_organica\\_servicio\\_publico2.pdf](https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf)
- Llangari, S. (2017). El principio constitucional de igualdad ante la ley y su incidencia en el trámite adoptivo solicitado por parejas homosexuales, en el Ecuador, en el año 2014. (*Tesis de grado previa la obtención del título de abogados*). Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba.
- Méndez, R. (2009). *Derecho Laboral: Un enfoque Práctico* (Primera Edición ed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Ministerio del Interior. (1980). *Constitución Política de la República de Chile*. Santiago: Diario Oficial.
- Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. (15 de Enero de 2022). *El peruano*. Obtenido de El Peruano:

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decretolegislativo-que-establece-regulaciones-para-que-el-d-decreto-legislativo-n-14051690481-1/>

Monesterolo Lencioni, G. (2015). *Curso de derecho laboral ecuatoriano*. Loja: Fondo Editorial Jurídica.

Monesterolo Lencioni, G. (2018). *Régimen Jurídico Laboral*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/upse/118659>

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

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

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

Naciones Unidas Derechos Humanos. (16 de Diciembre de 1966). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

Navas Castillo, A., & Navas Castillo, F. (2005). *Derecho constitucional: estado constitucional*. Madrid: Dykinson. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/upse/60920?page=209>

Normativa de la Unión Europea. (2020). *Condiciones laborales en el país: salario mínimo, tipos de contrato, horarios, permisos*. Obtenido de <http://www.exteriores.gob.es/Embajadas/ATENAS/es/VivirEn/Paginas/Condiciones-laborales-en-el-pa%C3%ADs.aspx>

OIT. (4 de Junio de 1995). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/--declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_108\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_108_es.pdf)

- Organización de los Estados Americano. (2011). *Desigualdad e Inclusión Social en las Americas* (Vol. Segunda edición). Estados Unidos: Secretary General. Obtenido de <http://www.oas.org/es/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). Conocer los derechos fundamentales en el trabajo. *Conocer*, 38.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Conocer los derechos fundamentales del trabajo*. Obtenido de Los derechos fundamentales del trabajo, beneficios sociales y trabajo decente: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@rolima/@sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_180458.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@rolima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [ilo.org/global/about-theilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm](http://ilo.org/global/about-theilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm)
- Paredes, M. (2016). *El principio de irrenunciabilidad en el derecho laboral como condición indispensable para la protección del derecho a la vida*. Obtenido de Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales: [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04\\_5742.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_5742.pdf)
- Porrúa, F. (2005). *Teoría del Estado* (Trigésima novena Edición ed.). México: Editorial Porrúa.
- Presidencia de la República del Ecuador. (4 de Febrero de 2009). *Gob.ec*. Obtenido de <https://www.gob.ec/regulaciones/decreto-ejecutivo-225>
- Quintero, A. (2009). *Constitución Política de Colombia*. Colombia: Ecoe Ediciones. Obtenido de Acosta Quintero, A. (2009). *Constitución política de Colombia*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/upse/69002?page=18>.
- Reyes, S. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública*. Obtenido de Universidad

Gestión:<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-ReyesLa%20influenzia.pdf>

Salazar, L. (2005). *Democracia y discriminación*. México: Progreso, SA.

Sánchez, J. (2021). *Relaciones laborales*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/relaciones-laborales.html>

Saquicela, I. (2017). *Las diferencias en el goce de los beneficios sociales entre los servidores públicos y privados*. Obtenido de Facultad de Jurisprudencia, Programa de Maestría en Derecho Constitucional: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7613/1/PIUAMCO0032018.pdf>

Senado de España. (19 de Febrero de 2021). *Constitución Española*. Obtenido de <https://www.senado.es/web/conocersenado/normas/constitucion/detalleconstitucioncompleta/index.html#titprelim>

Toabanda, D. (2020). *Compensación, aplicación y beneficios*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/compensacion/>

Valverde Calvache, V. (2017). *Políticas laborales en el Ecuador Constitucional de Derechos en el periodo 2008-2016. Políticas laborales en el Ecuador Constitucional de Derechos en el periodo 2008-2016*. Universidad Central del Ecuador, Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/10899>

Anexo



**UNIVERSIDAD ESTADAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
CARRERA DE DERECHO**

**Entrevista a abogados(a) en libre ejercicio de la Provincia de Santa Elena**

EL INCISO TERCERO DEL ART. 229 DE LA CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY, EN LOS CASOS DE LAS PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO, ANTE LA APLICACIÓN DE REGÍMENES LABORALES DIVERSOS, CÓDIGO DE TRABAJO Y LOSEP, AÑO 2021.

**OBJETIVO:** Obtener información oportuna que aporte al conocimiento sobre las diferencias de beneficios sociales que existe entre los trabajadores que prestan servicios en las instituciones públicas en relación con el principio constitucional de igualdad.

**Entrevistado(a):**

**Fecha:**

**Lugar:**

**Hora:**

**Sírvase a responder las siguientes preguntas:**

1. ¿Cree usted que se respeta la igualdad constitucional en los regímenes laborales Código de Trabajo y LOSEP, acerca de los beneficios sociales en las instituciones estatales?
2. ¿En qué grado afecta la aplicación de diversos regímenes laborales Código de Trabajo y LOSEP al principio constitucional de igualdad?
3. ¿Considera usted que la aplicación del artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador violenta los derechos de las y los obreros del sector público?
4. ¿Considera usted importante hacer una reforma al artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador para eliminar su tercer inciso y garantizar el principio constitucional de igualdad entre los servidores públicos y las y los obreros de las instituciones estatales en lo referente al principio constitucional de igualdad?
5. ¿Considera usted que en las instituciones públicas las y los obreros deben ser regulados por la LOSEP?

**Muchas gracias por su colaboración**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
CARRERA DE DERECHO**

**Entrevista al presidente del Sindicato de Trabajadores de la UPSE**

EL INCISO TERCERO DEL ART. 229 DE LA CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY, EN LOS CASOS DE LAS PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO, ANTE LA APLICACIÓN DE REGÍMENES LABORALES DIVERSOS, CÓDIGO DE TRABAJO Y LOSEP, AÑO 2021.

**OBJETIVO:** Obtener información oportuna que aporte al conocimiento sobre las diferencias de beneficios sociales que existe entre los trabajadores que prestan servicios en las instituciones públicas en relación con el principio constitucional de igualdad.

**Entrevistado(a):**

**Fecha:**

**Lugar:**

**Hora:**

**Sírvase a responder las siguientes preguntas:**

1. ¿Considera usted que las políticas públicas que aplica el Estado ecuatoriano son concordantes con la Constitución y buscan garantizar una vida digna para todos los trabajadores de las instituciones públicas?
2. ¿Considera usted que la normativa laboral (LOSEP y Código de Trabajo) regulan adecuadamente la actividad que realizan los servidores públicos y las y los obreros de las instituciones públicas, sin vulnerar sus derechos?
3. ¿Considera que es necesario que las y los obreros de las instituciones públicas regidos por el Código de Trabajo pasen a ser regidos por la LOSEP?
4. ¿Cree usted que los derechos y beneficios sociales son iguales para los servidores públicos y las y los obreros de las instituciones públicas?
5. ¿Cree usted que el artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador promueve el derecho a la igualdad de los trabajadores de las instituciones públicas?

**Muchas gracias por su colaboración**

**Evidencias de las encuestas realizadas en la Universidad Estatal Península de Santa Elena**





**Evidencias de la entrevista realizada al presidente de los Obreros de la  
Universidad Estatal Península de Santa Elena**



**Permiso para realizar las encuestas a los servidores y obreros de la Universidad  
Estatal Península de Santa Elena por parte de la Máxima Autoridad**

*OK Funcionario UPSE, favor colaborar con los estudiantes en las entrevistas planeadas en el curso de libertad para tomar decisiones. H.A. Néstor Acosta PhD. Presente. 10/01/2022.*

*OK D. TH. Atender requerimiento con funcionario. 10/01/2022*

La Libertad, 10 de enero del 2022

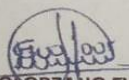
Ing.  
Néstor Acosta Lozano PhD.  
**RECTOR DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

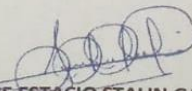
Presente.-

**VAQUE ESTACIO STALIN GABRIEL** con cédula de ciudadanía No. 080432648-6, y **LOOR SOLORZANO EVA CECILIA** con cédula de ciudadanía No. 240035141-3 estudiantes del octavo semestre de la carrera de Derecho, le solicitamos de la manera mas encarecida nos permita realizar encuestas y entrevistas a diferentes servidores y trabajadores de la Universidad que Ud. muy gallardamente dirige, misma que serán de gran aporte para desarrollar el trabajo de titulación denominado "EL INCISO TERCERO DEL ART. 229 DE LA CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY, EN LOS CASOS DE LAS PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO, ANTE LA APLICACIÓN DE RÉGIMENES LABORALES DIVERSOS, CÓDIGO DE TRABAJO Y LOSEP, AÑO 2021".

De antemano muchas gracias.

Atentamente,

  
**LOOR SOLORZANO EVA CECILIA**  
C.I. 240035141-3  
Email: eva.loorsolorzano@upse.edu.ec

  
**VAQUE ESTACIO STALIN GABRIEL**  
C.I. 080432648-6  
Email: stalin.vaqueestacio@upse.edu.ec