



**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:

**REGÍMENES LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO Y LA
IGUALDAD FORMAL DE LOS PERMISOS PARA ESTUDIOS DEL
TRABAJADOR/ SERVIDOR**

AUTORES:

**IBARRA BARROS DARWIN VICENTE
CAMPOS MORALES FERNANDA JAMYLETH**

TUTOR:

AB. JOSÉ JHAIR JACHO VARGAS, MSC.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2024



**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:

**REGÍMENES LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO Y LA
IGUALDAD FORMAL DE LOS PERMISOS PARA ESTUDIOS DEL
TRABAJADOR/ SERVIDOR**

AUTORES:

**IBARRA BARROS DARWIN VICENTE
CAMPOS MORALES FERNANDA JAMYLETH**

TUTOR:

AB. JOSÉ JHAIR JACHO VARGAS, MSC.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2024

CERTIFICADO DEL TUTOR

La Libertad, 16 de noviembre de 2023

CERTIFICACIÓN

En mi calidad de tutor del trabajo de titulación “Regímenes laborales en el sector público y la igualdad formal de los permisos para estudios del trabajador/ servidor”, elaborado por los estudiantes IBARRA BARROS DARWIN VICENTE y CAMPOS MORALES FERNANDA JAMYLETH, de la Carrera de Derecho, Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud de la Universidad Estatal de la Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Abogado, me permito declarar que luego de haber dirigido científicay técnicamente el desarrollo y estructura final de este trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

ATENTAMENTE



Ab. Jair Jacho Yargas, MSC
TUTOR

C.I. 0923566715

PhD WELLINGTON ASENCIO TORRES
MASTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
E-mail: welastor@gmail.com

CERTIFICACION GRAMATICAL Y ORTOGRAFICO

Yo, WELLINGTON ASENCIO TORRES, en calidad de PhD en POLÍTICAS PÚBLICAS, MASTER en EDUCACIÓN, Catedrático Universitario y del Ministerio de Educación, por medio de la presente tengo a bien indicar que he leído el Proyecto de Investigación Curricular previo a la obtención de título de ABOGADO/A, titulado "REGIMENES LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO Y LA IGUALDAD FORMAL DE LOS PERMISOS PARA ESTUDIOS DEL TRABAJADOR/SERVIDOR", de DARWIN VICENTE IBARRA BARRIOS Y FERNANDA JAMYLETH CAMPOS MORALES, por lo que:

CERTIFICO

Que el uso del lenguaje es el apropiado, claridad en las expresiones, coherencia en los conceptos utilizados, muy concreto en las interpretaciones, adecuado empleo de la sinonimia; además de estar redactado de acuerdo a las normas de ortografía y sintaxis vigentes.

Lo certifico en honor a la verdad.

Es justicia,



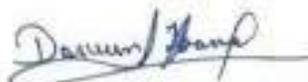
PhD. Wellington Asencio Torres.
MSc. EN EDUCACIÓN
Registro de SENESCYT :1021-2017-1909512

Santa Elena, noviembre del 2023

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nosotros, **IBARRA BARROS DARWIN VICENTE**, y **CAMPOS MORALES FERNANDA JAMYLETH**, estudiantes del octavo semestre de la carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, habiendo cursado la asignatura Unidad de Integración Curricular II, declaramos autoría de la presente propuesta de investigación con el tema: **REGIMENES LABORALES EN EL SECTOR PUBLICO Y LA IGUALDAD FORMAL DE LOS PERMISOS PARA ESTUDIOS DEL TRABAJADOR/SERVIDOR**; desarrollada en todas sus partes por los suscritos estudiantes con apego a los requerimiento que regulan los procesos de Titulación de la UPSE.

Atentamente,



IBARRA BARROS DARWIN VICENTE

C.I. ° 0604551184



CAMPOS MORALES FERNANDA JAMYLETH

C.I ° 0928287234

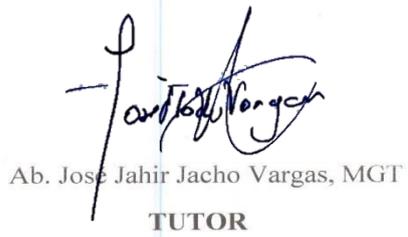
TRIBUNAL DE GRADO



Ab. Victor Coronel Ortiz, MGT
DIRECTOR DE CARRERA DE DERECHO



Ab. Isabel Gallegos Robalino, MGT
DOCENTE ESPECIALISTA



Ab. José Jahir Jacho Vargas, MGT
TUTOR



Ab. Brenda Reyes Tomalá, MGT
DOCENTE GUÍA UIC II

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación en especial a mis hijos que han sido comprensivos conmigo y han sacrificado el tiempo que no he pasado con ellos, por alcanzar esta gran meta; a mi esposo por apoyarme económicamente y emocionalmente, son lo mejor que tengo.

Fernanda Campos Morales

Dedico este trabajo a mi esposa Michelle por ser un apoyo incondicional, a mis hijos por ser mi inspiración, a mi papá Segundo Ibarra por enseñarme que el que persevera alcanza, a mi mamá Lucía Barros por ser mi pilar, y a mis hermanos por su ayuda en los momentos que más necesité.

Darwin Ibarra Barros

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento

Agradezco primero a Dios por brindarme las fuerzas necesarias para superar cada obstáculo que se me presentó en el camino, a mi familia por ser mi mayor motivación cuando sentía que ya desmayaba.

Fernanda Campos Morales

Agradezco a Dios por darme la sabiduría necesaria para culminar con esta etapa, a mi familia, a mi esposa, a la Universidad por haberme abierto las puertas para formarme como un profesional del Derecho, a mis docentes por los conocimientos impartidos, gracias totales.

Darwin Ibarra Barros

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	I
AGRADECIMIENTO	VII
ÍNDICE DE CONTENIDO	VIII
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE FIGURAS.....	X
ÍNDICE DE ANEXOS.....	XI
RESUMEN EJECUTIVO	XII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.2 Formulación del problema	8
1.3 OBJETIVOS	9
1.3.1 Objetivo General	9
1.3.2 Objetivos Específicos.....	9
1.4 Justificación del problema	9
1.5 Variables de InvestigaciónVariable independiente.....	11
Variable dependiente	11
1.6 Idea a defender.....	11
CAPITULO II MARCO REFERENCIAL.....	12
2.1 MARCO TEÓRICO.....	12
2.1.1 Principio de igualdad	12
2.1.2. Regímenes Laborales	20
2.2 MARCO LEGAL.....	25
2.2.1. Constitución de la República del Ecuador	25
2.2.2. Convención Americana, Pacto de San José, OIT	27
2.2.4. Ley Orgánica del Servicio Público	29
2.2.5. Código de Trabajo.....	31
2.2.6. Los permisos también requieren acuerdo.....	32
2.3 MARCO CONCEPTUAL.....	32
CAPITULO III METODOLOGÍA	36

3.1.1	Diseño de investigación	36
3.1.2	Tipo de investigaciónCualitativa	36
3.1.3	Población y muestraPoblación.....	37
	Muestra	37
3.1.4	Métodos de la investigación.....	37
3.1.5.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	38
3.1.6.	Operacionalización de la variable.....	38
1.6.2	Variable Independiente	40
3.7.	Tratamiento de la información	41
	CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	42
4.1.	Análisis, interpretación y discusión de resultados	42
4.1.1.	Entrevista realizada al abogado experto en Derecho Laboral.....	42
4.1.2.	Entrevista realizada al personal del MIES que se encuentra bajo LOSEP	44
4.1.3.	Entrevista realizada al personal del MIES que se encuentra bajo Código deTrabajo49	
4.2.	Verificación de la idea a defender.....	52
	CONCLUSIONES	54
	RECOMENDACIONES.....	56
	BIBLIOGRAFÍA	57
	ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Comparación entre servidor público y trabajador público	22
Tabla 2. Población	37
Tabla 3. Matriz de operacionalización de variable dependiente.....	39
Tabla 4. Matriz de operacionalización de variable independiente	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensiones de igualdad de Derecho	15
--	----

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Fotos del trabajo de campo	61
---	----

RESUMEN EJECUTIVO

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

REGÍMENES LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO Y LA IGUALDAD
FORMAL DE LOS PERMISOS PARA ESTUDIOS DEL TRABAJADOR/
SERVIDOR

AÑO 2023

Autores: Ibarra Barros Darwin Vicente
Campos Morales Fernanda Jamyleth

Tutor: Ab. José Jhair Jacho Vargas, Msc.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el alcance del principio y derecho a la igualdad y no discriminación, mediante el estudio doctrinal, normativo en la legislación ecuatoriana y su influencia en los permisos de estudios en los regímenes laborales del Ecuador, por lo que es de gran relevancia debido a que, aborda aspectos fundamentales relacionados con los permisos de estudios para las personas que trabajan en el sector público y desean profesionalizarse. Se trabajó con un diseño de investigación cualitativo porque se buscó resolver la problemática encontrada mediante unapropuesta lógica. Mediante esta investigación se realizó el estudio de las causas de la problemática, ya que antes no se había utilizado las leyes para otorgar los permisos por estudio en el cual los trabajadores podrán tener en conocimiento de sus derechos y no podrán ser vulnerados tal como lo indica la Constitución de la República del Ecuador. Los métodos utilizados fueron el teórico, inductivo y deductivo, mismos que permitieron establecer claramente la sistematización de los antecedentes, diferentes conceptualizaciones sobre las variables de estudio y realizar el análisis de cada una de las partes involucradas para generalizarlo y tener en cuenta las alternativas de solución. El instrumento de investigación aplicado fue la entrevista, misma que fue dirigida a trabajadores que se encuentran trabajando bajo Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y trabajadores que se encuentran laborando bajo Código de Trabajo, así mismo, se realizó una entrevista a un Abogado especialista en Derecho Laboral con el fin de conocer sus puntos de vista, opiniones y recomendaciones para poder aplicarlos en esta investigación. Los resultados obtenidos demostraron que a la mayor parte de trabajadores/servidores no se les ha negado permisos para estudios pero es recomendable reformar los reglamentos para que exista igualdad y que nadie sea privado o tenga menos oportunidades de superación.

Palabras clave: Permisos para estudios, Regímenes laborales, igualdad formal, no discriminación, trabajador / servidor público

ABSTRACT

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

LABOR REGIMES IN THE PUBLIC SECTOR AND THE FORMAL EQUALITY OF EMPLOYEE/SERVANT STUDY LEAVES

AÑO 2023

Authors: Ibarra Barros Darwin Vicente
Campos Morales Fernanda Jamyleth

Advisor: Ab. José Jhair Jacho Vargas, Msc

This research was aimed to determine the scope of the principle and right to equality and non-discrimination, through a doctrinal and normative study of Ecuadorian legislation and its influence on study permits in Ecuador's labor regimes, which is of great relevance because it addresses fundamental aspects related to study permits for people who work in the public sector and want to become professionals. It was worked with qualitative research design because it was sought to solve the problem found by means of a logical proposal. Through this research, the causes of the problem were studied, since before the laws had not been used to grant study permits in which workers could be aware of their rights and could not be violated as indicated in the Constitución de la República del Ecuador. The methods used were theoretical, inductive and deductive, which allowed to clearly establish the systematization of the background, different conceptualizations on the study variables and to analyse each of the parties involved in order to generalize it and take into account the solution alternatives. The research instrument applied was the interview, which was directed to workers who are working under the Ley Organica de Servicio Público (LOSEP) and workers who are working under the Código de Trabajo, also, an interview was conducted with a lawyer specialized in Derecho laboral in order to know their views, opinions and recommendations to apply them in this research. The results obtained showed that most of the workers/servants have not been denied study leave, but it is advisable to reform the regulations so that there is equality and that no one is deprived or has fewer opportunities for improvement.

Key words: Study leave, labor regulations, formal equality, non-discrimination, public worker/servant

INTRODUCCIÓN

El trabajo es uno de los derechos fundamentales más apreciados por todos los individuos, mismo que se encuentra plasmado en la Constitución del Ecuador y en los diferentes acuerdos y programas universales a los que el Estado ecuatoriano se ha acogido, en el transcurso de los años se han hecho para dirigir las relaciones laborales en diversos ámbitos, tanto públicos como privados, para dar regulaciones que garanticen los derechos, beneficios y obligaciones de los trabajadores. La igualdad, la no discriminación y la equidad son reglas que ven los funcionarios para tomar decisiones que gestionen a los trabajadores.

En las instituciones públicas se aplican dos directrices para dirigir a los funcionarios públicos y a los trabajadores, desde un punto de vista, se tiene Ley Orgánica de Servicio Pública que se aplica a todos los profesionales que son servidores públicos y por otra parte el Código de Trabajo que se aplica al personal de apoyo de las organizaciones públicas, existiendo diferentes derechos y beneficios en los dos grupos de trabajadores. El presente trabajo de investigación llamado regímenes laborales en el sector público y la igualdad formal de los permisos para estudios del trabajador/ servidor se realiza con el fin de conocer estas variables y brindar una alternativa de solución al problema por medio de la reforma de la Ley. Este trabajo es importante ya que muestra los varios privilegios y ventajas apreciados por los trabajadores que brindan tipos de servicio en el área pública, y su efecto en la pauta de la igualdad formal al momento de gozar con permisos para estudios.

El presente trabajo de investigación se conforma de cuatro capítulos, los cuales son detallados a continuación:

El capítulo I establece el problema de investigación, es en él que se define la problemática presente que está afectando a los trabajadores o servidores públicos que desean continuar con sus estudios superiores pero que por falta de permisos no lo hacen. Se muestran los objetivos que persigue la investigación, la justificación, las variables del estudio y la idea a defender.

En el capítulo II se encuentra el marco referencial, en el cual se da a conocer el marco teórico de la investigación, estando compuesto por la definición y conceptualización de regímenes laborales, permisos de estudios, igualdad formal, derecho a la no discriminación,

entre otros términos de relevancia que están relacionados con el tema de estudio; así mismo se pudo establecer el marco Legal, en el cual se pudo citar los artículos de relevancia para el presente estudio, finalmente el marco conceptual, en el cual se detalló los términos básicos relacionados con el tema de estudio.

En el capítulo III se llevó a cabo la metodología de la investigación, en la cual se pudo conocer el diseño, el tipo de investigación, así como los métodos de investigación y sus respectivas técnicas e instrumentos, los cuales fueron la entrevista aplicada a los trabajadores y servidores públicos, posteriormente se conoció los resultados de la aplicación de los instrumentos, por medio del análisis e interpretación de los mismos. Finalmente se realizó la verificación de la idea a defender.

En el capítulo IV.- Se muestran los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas al personal del Ministerio de Inclusión Económica y Social, que trabajan bajo el Código de Trabajo y a los que laboran bajo la Ley Orgánica de Servicio Público, así mismo al abogado especialista con lo cual se pudo obtener información de relevancia para el cumplimiento de los objetivos. Finalmente se pudo establecer las conclusiones y recomendaciones, para poder ejecutar la propuesta de este trabajo cuando se crea conveniente.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

El trabajo es una pieza clave en el fondo histórico de los individuos desde su creación; sin embargo, para los precursores estaba conectado a dificultades y requisitos, y de esta manera era visto como realmente difícil para el cumplimiento de la oportunidad de los individuos, y como condición indispensable para formar parte del mundo de la “polis” como ciudadano. De este modo, la sociedad antigua era conservadora y sólo consideraba la posibilidad de oportunidad de ser libres como relajación y ocio, lo que subestimaba el trabajo difícil por ser selectivo para esclavos y jornaleros, que, independientemente de dirigirse a la mayor parte de la sociedad y satisfacer una capacidad útil y fundamental, eran actividades que no deseaban.

Para Cristancho (2022) “la edad media logró un cambio pertinente, dio virtud a ejercicios relacionados con el trabajo real que estaban infravalorados, por lo que se empezaron a presentar cargos eruditos, por ejemplo, en administración y negocios.” (p. 126). Para que esto suceda, la iglesia católica jugó un papel importante al no aceptar los actos de sobreesfuerzo y de discriminación de los trabajadores de aquella época, de tal forma que han surgido cambios que han impactado positivamente la calidad de vida de los trabajadores.

A medida que pasaba el tiempo, se iban sumando más organismos internacionales a la lucha de la no discriminación de las clases obreras y a los derechos de los trabajadores de todo índole, así como a la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres para acceder a un trabajo, oficio o labor, tanto así que la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) (1948), en el artículo 1, establece que “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” (Informe Defensoría Pública, 2019, pág. 10).

Según Norberto Bobbio (1993), el término igualdad, relaciona diferentes ideas de examen sobre un tema concreto, es decir, al hablar de uniformidad, hay que exponer esencialmente "equivalente a quién" y "equivalente en qué". En este sentido, la interrelación entre los fundamentos de las libertades comunes, obvia en el artículo 1 de la DUDH, se produce inequívocamente por la igualdad, ya que ésta es la conexión entre las otras dos premisas: oportunidad y nobleza. En esta línea, Bobbio afirma que todos los individuos tienen oportunidades iguales, ya que todos participamos de las oportunidades clave que nos permiten fomentar nuestro carácter.

Lo mismo puede afirmarse respecto a la dignidad: somos equivalentes en respeto, ya que éste emana de la naturaleza humana de cada persona y, en consecuencia, no hay dignidades humanas mejores que otras. A modo de epítome, Ramiro Ávila (2008) afirma que “desde el principio de los privilegios sociales -actualmente parece palmariamente evidente que para practicar la oportunidad debemos contar con las circunstancias que colaboren con su actividad. Debemos ser realmente libres asumiendo que tenemos datos, alimentación, bienestar, escolaridad” (p. 36).

La Convención Americana, también llamada Pacto de San José de Costa Rica es un tratado internacional que prevé derechos y libertades que tienen que ser respetados por los Estados Partes, es así que en su artículo 24 acerca de la igualdad ante la ley, el Pacto de San José (2017) expresa que “todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley” (p. 11).

En el Artículo 26 del mismo Pacto, se habla acerca del Desarrollo progresivo en el cual se expresa:

Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, a hacer todo lo que sea necesario, particularmente en la parte financiera y técnica, para lograr continuamente el pleno reconocimiento de los privilegios que se derivan de las normas monetarias, sociales, instructivas, lógicas y sociales contenidas en el Contrato de la Asociación de Estados Americanos, revisado por la Convención de Buenos Aires, dentro de los bienes accesibles, por reglamento u otros medios apropiados. (Pacto de San José, 2017, págs. 11-12)

La igualdad, la no discriminación y la equidad son principios que son observados por los administradores para crear normas que controlan a la clase trabajadora. En los establecimientos del sector público se aplican dos directrices para controlar a los servidores públicos y a los obreros; por un lado, existe el Código de Trabajo que se aplica al personal de servicio de las instituciones públicas, existiendo diferentes derechos y beneficios en los dos grupos de trabajadores (Ruiz, 2021).

En todo país lo ideal sería que todas las personas trabajadoras puedan tener acceso a la educación para así mejorar la calidad de vida tanto de los trabajadores como de sus familias, pero no han podido porque en sus lugares de trabajo, le negaron la oportunidad de superarse impidiendo el permiso de estudio indicándoles que ellos necesitan gente que trabaje todas las horas completas no a medio tiempo y poner a su elección el trabajo o estudio siendo el trabajo prioridad ya que es su sustento diario.

En Ecuador, las empresas públicas deben cumplir su papel dentro de un aspecto legítimo, siguiendo lo establecido en la Constitución y lineamientos relacionados; así como cumplir un aspecto esencial, orientando sus actividades a desarrollar industrias estratégicas, controlar mercados, crear beneficio social a través de tareas de especulación amistosa y liderar la reconversión útil hacia la sociedad del conocimiento. En tal sentido, los trabajadores que prestan sus servicios en estas entidades tienen derechos y responsabilidades que deben ser cumplidos por ellos y por las empresas.

La Ley Orgánica de Servicio Público (2010) concede la licencia para estudios regulares a los servidores públicos que laboran en instituciones públicas por dos horas diarias siempre que demuestren la asistencia a clases la institución otorgará la aprobación; sin embargo, los que están mediante contratos ocasionales no tendrán acceso a la licencia o comisión de servicios para cursar estudios regulares con o sin salario. En igual sentido, el Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público (2011) permite a los servidores públicos seguir los estudios regulares con previa disposición favorable de la institución, pero al culminar la carrera deberán retribuir los conocimientos adquiridos.

Por otra parte, el Código de Trabajo (2005) otorga privilegios y compromisos a los trabajadores y a la empresa, de esta manera concediendo al trabajador la comisión de asistencia con una indemnización de medio año y un tiempo de trabajo en la organización, determinado a prepararse en áreas conectadas con el puesto que ocupa en establecimientos

cercanos o desconocidos a través de becas, sin embargo, a la hora de completar los exámenes debe ocuparse con administraciones de trabajo por un plazo determinado.

Cabe resaltar que el Ecuador “es un estado constitucional de derechos y justicia” es por ello que la Constitución de Montecristi (2008) garantiza a las personas los derechos, deberes y oportunidades sin discriminación por ninguna razón, además de precautelar el derecho a la educación para una preparación educativa. Por otra parte, con relación al Convenio de la discriminación empleo y ocupación (OIT; Organización Internacional del Trabajo, 1958) se considera la exclusión general por aspectos sociales, religiosos, origen, entre otros; que afectan a la igualdad de oportunidades, al empleo, puesto trabajo que se relacionan con la formación profesional (Andrade, 2021).

En el presente trabajo se abordó muchas situaciones que tiene que ver con el derecho del trabajador porque en la actualidad no existe ni se garantiza la igualdad de oportunidades tanto en el mercado de trabajo como de superarse de manera profesional, existen algunas limitaciones y situaciones de discriminación que no le permiten disfrutar de una igualdad formal, misma que es amparada por el Estado y que se refiere a que todos los ciudadanos debemos tener un trato igual y con importancia de adquirir conocimientos y pensar en un mejor futuro.

Muchas de las personas que se encuentran desempeñando ciertas funciones como trabajadores en empresas gozan de las oportunidades que le brindan sus superiores o sus jefes inmediatos quienes brindan la oportunidad de estudiar la universidad, pero también existe un gran número de trabajadores que no pueden estudiar por la falta de apoyo de las empresas en las cuales laboran, es allí donde debe incluirse la igualdad formal en los permisos por estudios, tal como lo indica la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) en su artículo 11 literal segundo:

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estaco civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar 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.
(Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.11)

Según lo citado, a todas las personas se les debe aplicar la ley de igual manera y deberán ser respetados por las instituciones, sean estas públicas o privadas lo que es netamente necesario que ya se vea reflejada en las relaciones laborales, con lo cual mejorarían las condiciones económicas, políticas y sociales de nuestra comunidad. El principio de la igualdad se rige desde la incorporación de mujeres y hombres en una empresa desde allí habla puesto que habla bien de quien está a cargo de la empresa, ya que esta persona está creando oportunidades y un buen ambiente laboral, a su vez está cumpliendo con lo que está reconocido en la Constitución de la República del Ecuador, lo cual está compuesto por dimensiones formal, así como material y se configura un derecho el cual puede ser exigido por lo titulares ante las autoridades competentes.

Al momento de solicitar permiso a sus empleadores o jefes inmediatos, los trabajadores asumen que recibirán una negativa como respuesta, pero sin saber que hay derechos establecidos en el código de trabajo que están avalando el otorgamiento de permisos a los trabajadores para que se puedan formar profesionalmente, de tal forma que el artículo 42 numeral 27 del Código de Trabajo (2005) expresa:

Conceder permiso o comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta seis meses al trabajador que tenga más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa que obtuviere beca para estudios en el extranjero en materia relacionada con la actividad laboral o para especializarse en establecimientos oficiales del país. El becario deberá prestar por lo menos dos años de servicio a la empresa. (p. 15)

Cabe indicar que por lo antes mencionado el trabajador que solicite el permiso deberá realizar el procedimiento correspondiente ya que forma parte de un acto mediante el cual el departamento de recursos humanos o en este caso el propietario de la empresa le debe conceder al empleado para que pueda salir de su trabajo justificadamente y no de una forma arbitraria puesto que se encuentra amparado por la ley.

Los principios constitucionales de igualdad y la no discriminación son utilizados para analizar la aplicación de permisos, lo cual ha sido ampliamente abordado desde lo social y

de género, y según Nogueira (2012) indica que “pese a los cambios generados en torno a la importancia de los permisos parentales para la igualdad laboral y la equidad de género, los países de Sudamérica muestran una política pública no tan efectiva en torno a este objetivo” (p.13). Lo importante de esta investigación es ver estatus jurídico a través de una metodología de derecho comparado que permita reconocer esta propuesta como una política de igualdad desde el interés de bienestar para los trabajadores y servidores.

El Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, REGLOSEP indica en su artículo 59 que “La autoridad denominadora concederá hasta 2 horas diarias para estudios regulares siempre que la o el servidor de carrera acredite matrícula para el nivel correspondiente y el registro de asistencia periódica a clases.” (LOSEP, 2020, p. 42). Para esto, el trabajador deberá presentar al finalizar de cada periodo, el certificado de aprobación que corresponde.

En esta ley es más clara e incluso en sus reglamentos los cuales el servidor debe cumplir para obtener el permiso necesario de estudio, haciendo una comparación de estas dos leyes tanto del código de trabajo como LOSEP la ley del código de trabajo es netamente basada a lo que indica la ley de la Constitución de la República del Ecuador (CRE) indicando que todas las personas son iguales y por lo tanto tendrán los mismos derechos que los demás. Al contrario de la ley de la LOSEP indica que si está establecido los permisos para estudios hasta 2 horas diarias de su jornada laboral siempre que los servidores cumplan con los reglamentos establecidos en la ley y la empresa en la cual se encuentran laborando.

No obstante, la prohibición de otorgar permisos a los servidores públicos que laboran en turnos especiales, lesiona los derechos constitucionales de igualdad y no discriminación; además de que vulnera los principios establecidos por la administración pública, tales como: el principio de equidad, igualdad y oportunidad. Bajo este contexto, es necesario realizar esta investigación ya que existe inconformidad por parte de los trabajadores y servidores públicos que pretenden gozar de un permiso para obtener títulos en instituciones superiores, sin que sus derechos sean vulnerados.

1.2 Formulación del problema

¿Existe Igualdad Formal en los permisos de estudios para el trabajador/ servidor en los Regímenes Laborales del Sector Público?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Determinar el alcance del principio y derecho a la igualdad y no discriminación, mediante el estudio doctrinal, normativo en la legislación ecuatoriana y su influencia en los permisos de estudios en los regímenes laborales del Ecuador.

1.3.2 Objetivos Específicos

1. Analizar los derechos de los trabajadores regulados en el Código de Trabajo y Ley Orgánica del Servicio Público.
2. Examinar la funcionalidad y efectividad del principio de no discriminación y derecho a la igualdad en la normativa laboral ecuatoriana, respecto a los permisos de estudios.
3. Evidenciar la falta igualdad de los permisos por estudio de los trabajadores sujetos al régimen laboral del Código de Trabajo, mediante la comparación de los permisos por estudios de los servidores sujetos al régimen laboral de la Ley Orgánica del Servidor Público LOSEP.

1.4 Justificación del problema

Es necesario recalcar que el trabajo es uno de los privilegios cruciales del que gozan todas las personas, el cual está contemplado en la Constitución del Ecuador y en los diferentes convenios y acuerdos internacionales a los que se ha adherido el Estado ecuatoriano. A lo largo del tiempo se han dictado normas para controlar las relaciones laborales en diversos ámbitos, tanto públicos como privados, para dar regulaciones que aseguren los derechos, beneficios y obligaciones de los trabajadores.

La licencia para estudios en su sentido expansivo es el consentimiento concedido por el poder de nombramiento y las empresas a los funcionarios locales y los trabajadores para facultarlos a estudiar de forma regular durante las horas de trabajo con la remuneración de acuerdo al principio de igualdad. Consecuentemente, es vital que la normativa laboral ecuatoriana garantice la satisfacción imperativa en el derecho a la formación sin separación.

Una de las principales causas que motivó a realizar el estudio sobre régimen laboral en el sector público y la igualdad formal de los permisos para estudios del trabajador/ servidor que debe existir en todas las empresas, es que todos tenemos el mismo derechos que por ley nos ampara de estudiar; sin embargo, existen empresas que no aplican lo estipulado y en ocasiones priorizan áreas estratégicas para emitir permisos de estudios, en su mayoría en las Áreas Administrativas y sin tomar en cuenta al área obrera sin importar el esfuerzo que realizan los trabajadores por seguir preparándose de manera continua.

Por estos motivos en el presente trabajo se analizará si se aplica el principio de igualdad en los permisos de estudios del trabajador y si los Regímenes Laborales del Sector Público cumplen con el derecho constitucional de permitir el acceso a la educación superior específicamente en las empresas públicas, en este caso se hará el análisis de la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 59, el Código de Trabajo en su artículo 42 numeral 27 y la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 11 que habla sobre el principio de igualdad, así mismo el artículo 26 de la Carta Magna que indica que todos tenemos derecho a acceder a la educación.

De acuerdo al censo del (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos , 2022) realizado en el año 2022, del total de la población ecuatoriana existe solo un 32,5% que cuentan con empleo adecuado y dentro de este porcentaje solo el 8,6% son empleados del sector público, también en el mismo censo se determinó que del total de 17.800.000 habitantes del Ecuador solo el 4,74% son estudiantes de nivel superior 3er y 4to nivel. Esto denota un esfuerzo sumamente importante que realizan los trabajadores por seguir preparándose de manera continua, por lo que en el presente trabajo analizaremos si se aplica el principio de igualdad en los permisos de estudios del trabajador y si los Regímenes Laborales del Sector Público cumplen con el derecho constitucional de permitir el acceso a la educación superior específicamente en las empresas públicas.

Según la (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948) manifiesta que la educación es gratuita y de acceso para todas las personas, asimismo los estudios superiores que podrán seguir quienes deseen formarse profesionalmente en función a las cualidades de cada uno.

La discordancia que existe entre las empresas y la realidad es eminente puesto que según lo que hemos investigado si existe la falta de igualdad en el caso específico de dar los

permisos por estudios a los trabajadores de los diferentes sectores a nivel general ya sean estos administrativos, obreros u operativos, puesto que la falta de conocimientos de ellos ha sido un punto a favor de las empresas, el no hacer prevalecer sus derechos como trabajadores a bien de tener una formación profesional la cual le servirá para construir un buen futuro y mejor la calidad de vida de su familia por la cual trabajan día a día.

1.5 Variables de Investigación

Variable independiente

Igualdad formal de los permisos para estudios del trabajador/ servidor

Variable dependiente

Regímenes laborales según las leyes ecuatorianas (CRE, LOSEP, C.T.)

1.6 Idea a defender

Los permisos de estudios regulados en el Código de Trabajo no garantizan la igualdad formal para el trabajador/ servidor.

CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco teórico

2.1.1 Principio de igualdad

Al hablar del principio de igualdad, es significativo investigar diversas fases de evolución histórica. Hacia el inicio se relacionó con la significación de la equidad, no obstante, con el paso del tiempo su perfeccionamiento se ha ido interrelacionando con todas las libertades centrales, de manera que su aplicación se da en todas las áreas del Derecho, pero en actualidad ha tomado una significación más destacada en la regulación actual. Este es uno de los Derechos más importantes a nivel mundial.

Aristóteles (384 AC - 322 AC), expresó: “La igualdad parece basarse en la justicia, y lo hace, sin embargo no para todos, sino más bien para el equivalente; y el desequilibrio es por todas las cuentas justo, y lo es, sin duda, sin embargo no para todos, sino más bien para el inconsistente” (c.p. Ruiz, 2018,p.198), así es como aparece la igualdad, conectada con la segregación dentro de la sociedad, que es la razón por la que existe la necesidad de reforzar el significado genuino de la igualdad en una sociedad con el objetivo de garantizar un trato equitativo entre las personas.

En este sentido, el autor Ferrajoli (2010) indica que existen ciertas diferencias entre géneros, pero propone que todos sean tratados por igual, de tal manera que se rompa con los paradigmas de que solamente debe haber oportunidades para los hombres o para las mujeres en un ámbito específico, así mismo en el área académica, en la cual hasta la actualidad existen ciertas divergencias y diferencias.

Según Cabanellas (1979) es la conformidad o identidad entre dos o más cosas, por comunidad o coincidencia de naturaleza o accidentes. Correspondencia, armonía y proporción entre los elementos integrantes de un todo. Trato uniforme en situaciones similares. Ausencia de privilegio, favor o preferencia.

El derecho a la igualdad constituye un pilar fundamental del precepto de todas las libertades comunes inclusivas, dado que sin él no puede salvaguardarse el derecho a la dignidad humana, ya que no habrá respeto por mucho que se rechacen personas en cualquier circunstancia, de ahí la exigencia de una protección eficaz del derecho a la igualdad.

“El principio de la igualdad y no discriminación garantiza que las personas en circunstancias equivalentes reciban un trato similar en la normativa y en la práctica” (Sanchez, 2017, p. 15). No obstante, es vital subrayar que no todas las cualificaciones o contrastes en el trato supondrán una discriminación. En general, en la normativa internacional, se produce una infracción de la directriz de no discriminación si:

- a) los casos iguales se tratan de manera diferente;
- b) una diferencia en el tratamiento no tiene una justificación objetiva y razonable; o
- c) si no hay proporcionalidad entre el objetivo buscado y los medios empleados.

Asimismo, el principio de transversalidad implica que la igualdad en materia de género se incorpore como “un eje de análisis de todas las normativas que se desarrollen”, buscando las medidas correctoras que permitan erradicar los aspectos que impiden alcanzar la igualdad y fomentado la adopción de mecanismos que promuevan una verdadera aplicación de misma (Villamarin, 2020).

2.1.1.1. Igualdad ante la Ley

El consenso actual de la ley (en todo caso comprende una exención u honor) incita a equiparar a todos los residentes, y, sorprendentemente, a cada uno de los ocupantes de una nación, dado que hay personalidad de condiciones; en razón de que, en todo caso, los sujetos actuales o las realidades obligan a un trato diferente: ambos son propietarios, sin embargo ningún administrador ha optado por tratar de forma similar al que es sincero y al que es deshonesto, ni para asegurar, ni en lo que respecta a la remuneración por gastos, mejoras y causas diferentes. También, en relación al principio de la igualdad Martínez (2005) “es la necesidad sagrada de tratar los acercamientos semejantemente y los desiguales incoherentes, subsecuentemente, en ciertos acontecimientos que hacen la calificación será tabú, mientras que en otros será permitido y, sorprendentemente, constitucionalmente requerido” (p.13).

El artículo 7 de la Declaración de los Derechos Humanos expresa que “todos son iguales bajo la mirada fija de la ley y están cualificados sin diferenciación para una seguridad equivalente de la ley. Todos están cualificados para una garantía equivalente contra cualquier separación que infrinja esta ley y contra cualquier instigación a tal segregación” (p.66). Se demuestra que la igualdad es esencial para lograr el beneficio de todos y garantizar la mejora de las sociedades (Annan, 2018).

Una progresión de acuerdos sobre derechos humanos a nivel mundial ha ampliado los privilegios contenidos en el Artículo 7 y, a lo largo del largo plazo, la regulación de casos ha agregado compromisos adicionales a la negación de la segregación. No basta con que las naciones eviten tratar negativamente reuniones específicas. Ahora deberían hacer todo lo posible para revisar la segregación. Por ejemplo, “en el marco del derecho sobre las libertades de las personas con discapacidad, los Estados deberían defender a las personas con discapacidad permitiéndoles tomar decisiones legales por sí mismas, en lugar denegarles límites legítimos” (Duche, 2023, p. 14).

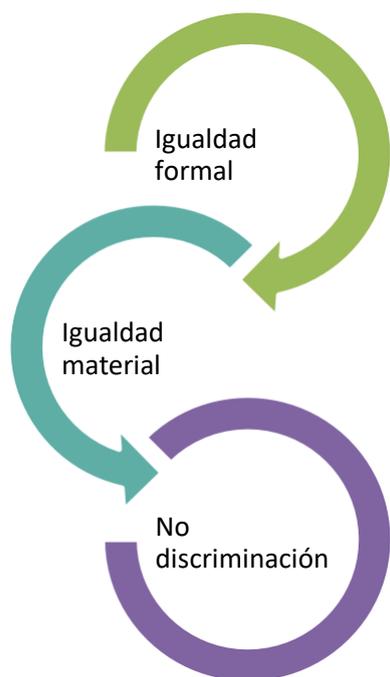
Ahora bien, la igualdad es también un derecho independiente, autónomo, cuyo goce y ejercicio no está sujeto a otras normas ni al cumplimiento de requisitos, pues se trata de un derecho humano, inherente a la dignidad de las personas y los pueblos (Defensoría del Pueblo, 2018). Así mismo se puede acotar, que la igualdad es aquella que hace que todas las personas reciban el mismo trato, gocen de los mismos derechos y además tengan las mismas responsabilidades.

La igualdad por no discriminación es aquella que hace se prohíba toda distinción que no sea comprobable para un fin legítimo como en el caso de los estudios; por ejemplo: solo el personal médico que posea título puede ejercer la medicina del sector público, no se está discriminando, sin embargo, este tipo de oficio no lo podría ejercer cualquier persona. En cuanto a la igualdad por no sometimiento, esta aplica cuando se prohíbe toda distinción que perpetúe las condiciones de inferioridad, exclusión o sometimiento de grupos, por ejemplo, cuando las mujeres ocupen cargos públicos de altos rangos, tienen derecho a ganar puntos extra por acción afirmativa (Benavides, 2019).

Según Saba (2010) existen dos conceptos (o acepciones, se podría decir) de igualdad dentro del derecho a la igualdad formal, material y no discriminación, y su distinción será

importante al examinar un cargo de discriminación. Las dimensiones de la igualdad como derecho humano son:

Figura 1. *Dimensiones de igualdad de Derecho*



Fuente: Texto de Derecho laboral, LOSEP Y CT

Elaborado por: Ibarra Darwin y Campos Fernanda

2.1.1.2. Igualdad formal

La igualdad formal es la igualdad que encontramos en la legislación, es decir, es la igualdad de derechos y ante la ley de hombres y mujeres. Un principio, además, que está reconocido en diferentes tratados internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Esta se lleva a cabo en diferentes países, como por ejemplo en España, la cual en su Constitución en el artículo 14 indica “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (Constitución Española, 2016, p. 5).

La igualdad formal es un principio fundamental en la teoría política y jurídica que establece que todas las personas deben ser tratadas de manera igualitaria ante la ley, independientemente de su raza, género, religión, orientación sexual u otras características personales. “Este principio se basa en la idea de que todas las personas son iguales ante la ley y deben recibir el mismo trato y protección legal” (Tamayo, Ramírez y Tajahuerce, 2018, p.77).

La igualdad formal alude a la equidad en términos legítimos y políticos, o al menos, a la igualdad bajo la atenta mirada de la ley y la opción de levantarse para aprovechar oportunidades. Un ejemplo de igualdad formal es la opción de emitir un voto, donde todos los individuos tienen un derecho similar a emitir un voto y ser elegidos, sin importar sus propias cualidades.

La igualdad formal es una regla fundamental en la hipótesis política y legítima que expresa que todos los individuos deben ser tratados de forma similar bajo la mirada firme de la ley, independientemente de su raza, orientación, religión, orientación sexual u otras cualidades individuales. “Esta norma depende de la posibilidad de que todas las personas sean equivalentes bajo la mirada firme de la ley y deban recibir un trato similar y seguro legítimo” (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016, pág. 17).

La equidad formal sugiere coherencia en términos certificados y políticos, o si no otra cosa, a la valía bajo la mirada de la ley y la decisión de avanzar hacia pasajes significativos. Una ilustración de la correspondencia formal es la decisión de tener la opción de elegir algo, donde todos los individuos tienen un derecho similar a decidirse y ser elegidos, independientemente de cuáles sean sus propias cualidades.

Otra ilustración de la equidad formal es el fin del aislamiento en el lugar de trabajo. Las directrices y los sistemas que niegan la partición basada en la raza, la orientación, la religión, la orientación sexual u otras características individuales garantizan que todos los individuos tengan idénticas vías de acceso al trabajo.

2.1.1.3. ¿Qué busca la igualdad formal?

La igualdad formal es una idea que busca establecer la correspondencia entre las personas bajo la atenta mirada de la ley, sin importar sus propias cualidades como orientación, raza,

religión, orientación sexual o posición social. Este tipo de igualdad se centra en garantizar que todos los individuos tengan libertades y obligaciones similares bajo la atenta mirada de la ley, sin discriminación alguna. En definitiva, busca garantizar que todas las personas sean tratadas de forma similar ante la justicia y que nadie tenga honores o beneficios sobre los demás.

La igualdad formal es una norma básica en los órdenes sociales equitativos y figura en las constituciones y reglamentos de muchas naciones. Su objetivo fundamental es garantizar que todos los individuos tengan oportunidades y derechos iguales, independientemente de sus características personales.

Por ejemplo, la igualdad formal se aplica en el ámbito laboral cuando se establecen las circunstancias y retribuciones similares para todas las personas que desempeñan un trabajo similar, independientemente de su orientación o raza. También debe ser aplicado en el ámbito educativo mediante la garantía de que todos los estudiantes tengan las mismas responsabilidades, deberes y derechos (Duche, 2023).

2.1.1.4. La No discriminación

El principio de no discriminación alude a la garantía de un trato equivalente entre las personas, independientemente de que tengan una nacionalidad, localidad o distrito similar o distinto. Al fin y al cabo, garantiza los privilegios y la nobleza de todas las personas, haciendo que de tal manera sean todos iguales (Ramírez, 2019).

Durante bastante tiempo, la discriminación se percibió como el lado contrario de la idea de la igualdad. Todo lo que prescindía de la uniformidad se consideraba una manifestación opresiva y merecía realmente la aprobación social y, más tarde, legítima. Por lo que la igualdad era lo que garantizaba la no discriminación.

Sea como fuere, aunque este planteamiento contribuyó a hacer más visible la cuestión de la discriminación, simultáneamente la restringió de forma impresionante. Fue años y años después cuando su idea se amplió y se dotó de sustancia propia: el principio de no discriminación con el cual se garantizaba el buen vivir de las personas.

Sus puntos de partida pueden seguirse hasta la Declaración de los Derechos del Ciudadano, que tuvo lugar durante la Revolución Francesa, aunque el término aún no estaba

completamente caracterizado por aquel entonces. Se estableció como regla central de la condición humana observando fue tras la Carta de los Derechos Humanos de 1948.

No obstante, lo que actualmente conocemos como principio de la No discriminación, es la que está contenida en el artículo 14 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, que expresa que esta norma debe aplicarse en todos los círculos de la existencia cotidiana: bienestar, escolarización, alojamiento, administraciones sociales y admisión a productos públicos. Este informe, que entró en vigor en 1953, en el cual se hace énfasis en la importancia de contrarrestar cualquier tipo de discriminación a las personas (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016).

Durante bastante tiempo, la discriminación se percibió como el lado contrario de la idea de la igualdad. Todo lo que despreciaba el equilibrio se consideraba una manifestación injusta y merecía el asentimiento social y, más tarde, legal.

Sin embargo, aunque este planteamiento contribuyó a hacer más notoria la cuestión de la discriminación, simultáneamente la restringió de forma impresionante. Hubo que esperar años y años para que la idea se ampliara y adquiriera su propia sustancia: el principio de la no discriminación.

2.1.1.5. De trato entre trabajadores

El trato en las diferentes situaciones laborales ha presentado inconvenientes desde los inicios de la humanidad, ya que existen ciertas situaciones, comportamientos o conductas de algunos trabajadores que no son aceptados por otros, por lo cual se crea algún tipo de conflicto, esto ha sido consagrada en el Tratado de Versalles. Es por aquello que se manifiesta que “el derecho a la educación profesional es una tendencia social para impulsar la instrucción personal y preparación laboral, además para acrecentar la producción y eficacia en el trabajo con más beneficios a los trabajadores y empleador” (Sanchez, 2017, p. 45). Es así que se busca establecer la formación profesional como un derecho y un fin de todas las personas independientemente de su condición social, física, moral, cultural y espiritual.

Con respecto a lo que indica Ossorio (2015), la igualdad desde la idea convencional, como congruencia de una cosa con otra en naturaleza, calidad o cantidad, tiene unos cuantos

resultados que pueden influir en el orden jurídico. El primero de ellos tiene su punto de partida en la seguridad de si la posibilidad de equilibrio aborda una realidad o una simple hipótesis. No se puede llegar a ningún fin sin reconocer al hombre pensado en sus circunstancias regulares, como criatura humana, y al hombre comparable a sus cualidades, como individuo de una sociedad coordinada.

En el sentido primario no se puede expresar que haya equilibrio, independientemente de que haya comparabilidad, a la luz del hecho de que no todas las personas tienen un nivel similar de conocimiento, fuerza, magnificencia, empuje, fortaleza. A partir de estas distinciones se determina un pensamiento alternativo de los hombres bajo el ojo vigilante de la ley, una constatación que debe tomarse como que, mientras unos tienen plena capacidad para supervisar sus manifestaciones sin necesidad de nadie más, otros, a la vista de la edad, de la carencia o enfermedad mental e incluso, sobrevenidamente, debido a su sexo, no tienen capacidad para actuar legítimamente o la tienen disminuida su capacidad (Ossorio, 2015).

De hecho, incluso sin perjuicio de un acto similar de infracción de la ley, este resultado final similar en circunstancias privadas puede llevar de la plena imputabilidad de la manifestación a la inimputabilidad absoluta. Así, la idea libertaria alude a personas –no son idénticas, eso resulta imposible- con cualidades comparativas, dentro de una normalidad natural.

Para ello, se ha dicho que la verdadera igualdad consiste en tratar a los desiguales de forma equitativa. Esta separación, que se rastrea en la solicitud regular de las personas, tiene repercusiones en sus relaciones sociales y políticas, porque también la situación respecto a ellos es muy diferente según sea la condición de que estén investidos. Esto sin tener en cuenta los diferentes tipos de desequilibrios que, como las disparidades financieras, no tienen un principio característico, sino social, y que cambian con el sistema político de cada país (Medina, 2021).

Por lo tanto, cuando en el ámbito de la regulación se habla de igualdad, lo que se da a entender es que la ley no establece calificaciones individuales relativas a las personas con cualidades comparables, ya que se considera que todas ellas tienen libertades similares y resultados concebibles similares. Un resultado de esa igualdad ha sido la anulación del sometimiento y la ocultación, en numerosas normativas, aunque lamentablemente no en su totalidad, de los honores de nacimiento. Todas las personas son equivalentes bajo la mirada

firme de la ley, sin distinción de credo, raza, ideas políticas o posición económica. Este sentimiento de equidad, que ha comprendido un óptimo logrado a través de numerosos cientos de años y muchas luchas (Chulco, 2020).

2.1.1.6. Misión del Sistema Educativo Ecuatoriano

Ofrecer, a través de sus instituciones educativas y mediante los fundamentos instructivos, una escolarización de calidad que permita satisfacer la visión, a la luz de los estándares de calidad, valorización, consideración, importancia, cooperación, responsabilidad, variedad, adaptabilidad y productividad, que verbaliza las diversas partes del sistema público de escolarización a través de la responsabilidad y apoyo de la sociedad en el desarrollo y ejecución de una recomendación instructiva que busque el giro humano y atienda las necesidades socioeducativas del ámbito local (Servicio de Capacitación y Cultura, 2006).

Consecuentemente, la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), en la actualización lógica de la Ley Orgánica de Educación Superior expresa que “su motivación es la preparación escolar y profesional con visión lógica y humanística; la exploración lógica y mecánica; el desarrollo, avance, perfeccionamiento y dispersión de la información y de las sociedades; el desarrollo de respuestas para las inquietudes de la nación, correspondientes a las metas del sistema de desarrollo de los ecuatorianos” (Asamblea Constituyente, 2008).

2.1.2. Regímenes Laborales

Previamente a realizar un análisis del régimen laboral en el sector público, debemos entender el concepto de régimen, comprendido como “gobierno, es decir, del conjunto de autoridades políticas del Estado, pero también es considerado como el ordenamiento político real establecido para una sociedad por el juego de los poderes constitucionales y extra constitucionales” (Borja, 1997, pág. 862). Según Khury (2003) el régimen laboral es “las organizaciones gubernamentales y organizaciones de derecho público” (p. 2).

La Constitución de la República del Ecuador que tiene supremacía sobre las demás leyes, menciona que el sector público está conformado por la función Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social. Fueron creados para que ejerzan su potestad estatal prestando servicios públicos o pueden puedan desplegar actividades en el

sector económico dentro del Estado; mientras que las personas jurídicas han sido establecidas de acuerdo a una normativa de los gobiernos autónomos descentralizados con la finalidad de ofrecer servicios públicos (p. 119).

La Carta Magna expedida en el Ecuador señala en su artículo 227 que la aplicación de políticas comprende un apoyo del ámbito local que está representado por las normas de viabilidad, productividad, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, interés, ordenación, rectitud y evaluación (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En base a estas dos definiciones se puede indicar que el sector público es aquel que cuenta con autoridades, magistrados, organizaciones y corporaciones pertenecientes a la administración pública central, los mismos que se financian con fondos públicos y se gestionan por autoridades estatales., y se diferencia del sector privado que está compuesta por un conjunto de empresa o corporaciones creadas y administradas por iniciativa particular, cuyo financiamiento es a través de recursos económicos privados.

La ley que rige al sector público actualmente es la ley Orgánica del Servicio Público misma que fue reemplazada por la ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa que fue publicada en el Registro Oficial Suplemento Segundo Nro. 294 de 6 de octubre de 2010., el objetivo de LOSEP (2020) es lograr el desarrollo profesional, especializado y auto-mejora de los trabajadores de la comunidad en vista de la eficacia, la viabilidad, la calidad y la eficiencia del Estado y sus instituciones, a través de una capacidad humana la situación de la junta a la luz de las libertades equivalentes, valiosas puertas abiertas y no discriminación.

Es necesario recalcar que el régimen laboral actual del sector público es mixto ya que dentro de los diferentes organismos públicos se identifica la existencia de dos grandes categorías de trabajadores: los trabajadores públicos y por otra parte, los obreros, cada uno vinculado a actividades explícitas e importantes para la realización de objetivos institucionales, y cuya individualización, puede repercutir en algunos ámbitos como por ejemplo, las capacidades a realizar o potencialmente el marco retributivo, en cualquier caso, al hablar de libertades obtenidas, por regla general, entre las dos clases será en general uniforme. Mucho se ha cuestionado sobre la funcionalidad de esta clasificación, ya que independientemente de las actividades específicas que realicen cada uno de estos grupos,

ello por cuanto los derechos laborales existentes son usualmente similares entre sí, lo que implicaría, inclusive que estos puedan unificarse en una sola categoría.

Un servidor público “constituye aquella persona que labora en el Estado, en cualquier órgano central o entidades descentralizadas” (Granjag, 2006, p.55), que ayuda al fortalecimiento del aparato estatal desde un ámbito generalmente de administración; en cambio el trabajador público es “el ser humano que presta sus servicios personales o vende su fuerza de trabajo en un órgano central o entidades descentralizadas a cambio de un salario” (Andrade, 2021, pág. 44). El siguiente cuadro comparativo define las diferencias que puede haber entre el servidor público y trabajador público tomando en cuenta la LOSEP, Código de Trabajo y Constitución de la República del Ecuador.

Tabla 1. *Comparación entre servidor público y trabajador público*

Servidor Público	Trabajador Público
Están bajo el régimen de la ley Orgánica de Servicio Público	Está bajo el régimen del Código de Trabajo.
El servidor público comprende a todas las personas que trabajan en el sector público	El trabajador empleado u obrero es un individuo que está obligado a prestar un servicio por ejecutar una obra
Los servidores utilizan capacidades intelectuales para ejecutar un trabajo.	Las obreras / obreros u otros bajadores, utilizan más sus capacidades físicas, materiales o manuales para realizar un trabajo
“Tiene derecho a disfrutar de treinta días de vacaciones anuales pagadas después de once meses de servicio continuo” (ley Orgánica de Servicio Público, 2010).	Tiene derecho a quince días de vacación, contados también los días no laborables como sábados y domingos
No tienen facultad legal para crear sindicatos	Tiene derecho a la libertad de asociación

Los servidores públicos podrán ser separados mediante la ejecución de un sumario administrativo, que lo lleva cabo la institución donde labora el servidor

Los trabajadores podrán ser separados a través de un visto bueno, que tiene que ser tramitado obligatoriamente en la Inspectoría de Trabajo por parte del empleador

Para que una persona ingrese al sector público lo debe hacer mediante concurso de méritos y oposición

Para que un trabajo ingrese al sector público, pueden ser contratados directamente

“Si los servidores públicos trabajan en las instituciones Estatales y en las instituciones privadas que exista participación de la mayoría, quienes cumplan actividades de representación se sujetarán a las leyes que regulan la administración” (Constitución de la República el Ecuador, 2008, p.11).

“Aquellos trabajadores que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo”(Constitución de la República el Ecuador, 2008)

Existe menor riesgo de despido, la ley le ofrece estabilidad en su trabajo

Se asegura la estabilidad de un año

Fuente: Texto de Derecho laboral, LOSEP Y CT

Elaborado por: Ibarra Darwin y Campos Fernanda

Los regímenes laborales de los empleados públicos y los trabajadores oficiales no pueden ser sometidos a un juicio de igualdad en cuanto que se trata de categorías constitucionales diferentes. No obstante, en jurisprudencia anterior se había sostenido que las distintas categorías de trabajadores (empleados públicos, trabajadores oficiales o trabajadores del

sector privado) resultaban asimilables para algunos efectos, como la defensa de principios mínimos, pero podían ser objeto de un trato diferenciado siempre que este fuera proporcionado al grado de la diferencia existente entre las mismas. Esta doctrina resultó desconocida por la afirmación radical en virtud de la cual, los dos tipos de trabajadores antes mencionados, son absolutamente disímiles o distintos (Andrango, 2022).

Es necesario recalcar que dentro del artículo 42 del Código de Trabajo, se indica que se puede necesitar ausentarse de su empleo por diversas razones. Hay algunas razones por las que la empresa no puede negar estos permisos y no puede deducir parte de la indemnización o solicitar recuperación de horas por estas inasistencias. Del mismo modo, demuestra que la empresa debe conceder la excedencia por oportunidad vital a los trabajadores imputados y reincorporarlos al puesto de trabajo que ocupaban manteniendo todas las libertades de sus convenios separados, pero no procurará la compensación por el tiempo perdido.

Conceder un permiso o comisión de servicio de hasta un año y con derecho a indemnización de hasta medio año a los trabajadores con más de cinco años de acción laboral y no menos de dos años de trabajo en una organización similar que obtengan una beca para concentrarse en el extranjero en un tema relacionado con el movimiento obrero o para pasar un tiempo significativo en verdaderas fundaciones del país. El becario debe prestar no menos de dos años de servicio a la organización.

Por su parte, el artículo 135 dispone que quien emplee a personas mayores de 15 años y menores de 18 que no hayan concluido su formación fundamental, deberá concederles dos horas diarias fuera de las destinadas al trabajo para que puedan asistir a una escuela (Ruiz, 2022).

En cuanto al artículo 33 de la Ley Orgánica de Servicio Público se indica “La autoridad nominadora concederá permisos hasta por dos horas diarias para estudios regulares, siempre y cuando se acredite matrícula y regular asistencia a clases” (LOSEP, 2020, pág. 33). Así mismo se indica que en el caso de los estudiantes, se certificará expresamente la aprobación del curso correspondiente, “No se concederán estos permisos, a las o los servidores que laboren en jornada especial” (LOSEP, 2020, pág. 33).

2.2 Marco legal

2.2.1. Constitución de la República del Ecuador

El transcurrir los años las leyes han sido reformadas, con la finalidad de subsanar ciertos vacíos legales. La constitución de la República del Ecuador norma jurídica suprema que se encuentra vigente reemplazo a la constitución del año 1998, la actual constitución fue sesionada entre el 2007 y 2008 por la asamblea nacional constituyente, posterior el texto normativo fue enviado a referéndum constitucional el cual fue aprobado con sufragio universal con un total de 63.93% de votos válidos, el cual rige y fue publicado desde el 20 de octubre del 2008 en el registro oficial. Siendo esta norma jurídica la de mayor jerarquía en todo el ordenamiento jurídico ecuatoriano la cual está sobre los convenios y tratados internacionales excepto en excepciones en casos de derechos humanos que son más beneficiosos.

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 11 inciso 2 indica

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. 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, portar 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 sancionará toda forma de discriminación. 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 (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 8).

Como análisis de la norma citada por el artículo de la constitución de la República del Ecuador, se puede inferir que la ley es clara y señala que se debe cumplir con la igualdad para todos y cada uno de los trabajadores, las oportunidades de adquirir nuevos conocimientos para mejorar las técnicas de trabajo en el cual se desempeña es muy importante, así como también para la empresa ya que se deben regir un acuerdo con la salida de los permisos por estudios, llevar una constancia de que está asistiendo a clases y de que

el trabajador es responsable, ver si existe las ganas de superarse de manera profesional y así mejorar su calidad de vida, no debemos quedarnos encerrados en el desconocimiento, ahora existe muchas más facilidades en el desarrollo de investigación, podemos mediante las herramientas tecnológicas adquirir e investigar las tareas de una forma más rápida mediante el internet.

Con respecto al derecho a la Educación, Según el artículo 26 de la constitución de la republica nos indica que

La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 16)

Para entender un poco más sobre nuestra leyes y conocimiento de cómo podemos acceder a la educación pública citaremos el artículo 348 de la constitución de la republica del Ecuador donde nos indica “La educación pública será gratuita y el Estado la financiará de manera oportuna, regular y suficiente. La distribución de los recursos destinados a la educación se regirá por criterios de equidad social, poblacional y territorial, entre otros.

El Estado financiará la educación especial y podrá apoyar financieramente a la educación fiscomisional, artesanal y comunitaria, siempre que cumplan con los principios de gratuidad, obligatoriedad e igualdad de oportunidades, rindan cuentas de sus resultados educativos y del manejo de los recursos públicos, y estén debidamente calificadas, de acuerdo con la ley. Las instituciones educativas que reciban financiamiento público no tendrán fines de lucro. La falta de transferencia de recursos en las condiciones señaladas será sancionada con la destitución de la autoridad y de las servidoras y servidores públicos remisos de su obligación”.

Actualmente los jóvenes y personas que están interesadas en superarse, pueden recurrir a la educación pública ya que es completamente gratuita, financiada por el estado, el acceso es básicamente el examen de ingreso el cual se direccionará la carrera e institución educativa

a la cual será dirigido, las facilidades existen para superarse y mejorar el estilo de vida depende de cada uno de nosotros.

Según el artículo 351 de la Constitución de la República del Ecuador señala que “El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global”.

Como un punto importante que los gobiernos han tomado en cuenta es la educación a nivel nacional ya que han creado diferentes programas educativos con la finalidad de facilitar el acceso al sistema de educación tanto básica como superior, trabajando de una manera unificada ya que al dar oportunidad de estudio superior también habrá oportunidad de trabajo.

La búsqueda de la equidad e igualdad son claves de la inclusión, tratan de promover el éxito para todos sin excepciones en el sistema escolar, fomentándose en la superación tanto académica, personal como social con tres dimensiones que se proponen dentro de las políticas educativas siendo calidad, equidad e inclusión (Muntaner, 2016), menciona que la educación de calidad, equitativa, debe ser de libre acceso, atender la diversidad y lograr la participación activa de todos los integrantes de la comunidad educativa, de esta manera la educación inclusiva responde a la diversidad individual que presenta el estudiante y que promueve la eliminación de las barreras ideológicas que generan la exclusión por cualquier índole. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2020).

2.2.2. Convención Americana, Pacto de San José, OIT

Este fue adoptado en 1969, entre otros derechos prohíbe la esclavitud, la servidumbre, el trabajo forzoso y, admite la libertad de asociación con fines laborales.

En el Artículo 26 del pacto se habla acerca del Desarrollo progresivo en el cual se expresa:

Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados. (Pacto de San José, 2017, págs. 11-12).

Acercas de la Igualdad ante la Ley, en su artículo 24 expresa que “ Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley” (Pacto de San José, 2017, págs. 11-12).

Respecto a la parte internacional, se hace referencia al Art. 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que textualmente señala: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”. Este artículo señala una vez más el derecho a la igualdad que tenemos las personas para ejercer nuestros derechos, por lo que en el caso de los trabajadores deben ser tratados por igual ante sus semejantes.

Además, es necesario mencionar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que reconoce derechos a los trabajadores en el plano de la igualdad, desechando todo tipo de discriminación. Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo promueve los derechos laborales de los Estados miembros, fomenta oportunidades de trabajo decente, mejora la protección social y fortalece el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

2.2.3. La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)

La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) fue aprobada por la Asamblea Nacional y publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 298 el 12 de octubre de 2010. En ella se define, desde una propuesta democrática, que su objeto es garantizar el derecho a la educación superior de calidad que propenda a la excelencia, al acceso universal, la permanencia, la movilidad y el egreso sin discriminación alguna (Asamblea Nacional, 2010) y se señala que:

La educación superior de carácter humanista, cultural y científica constituye un derecho de las personas y un bien público social que, de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos (Asamblea Nacional, 2010).

El derecho a la educación superior consiste en el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades, en función de los méritos respectivos, a fin de lograr una formación y producción de conocimiento pertinente y de excelencia.

La ciudadanía tiene el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo superior, a través de los mecanismos establecidos en la Constitución y en la ley (Asamblea Nacional, 2010, artículo 4).

Posteriormente, el Consejo de Educación Superior (CES), en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Ley de Educación Superior, expidió el Reglamento de Régimen Académico que “regula y orienta el quehacer académico de las instituciones de educación superior (IES) públicas y particulares: universidades, escuelas politécnicas, institutos y conservatorios superiores, en sus diversos niveles de formación, incluyendo sus modalidades de aprendizaje o estudio y su organización en el marco de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior” (LOES, 2010).

2.2.4. Ley Orgánica del Servicio Público

La ley orgánica de servicio público fue creada en el año 2010 y publicada el 6 de octubre del mismo año, esta ley reemplaza a la ley orgánica de servicio civil y carrera administrativa y de unificación homologación de las remuneraciones del sector público (LOSCCA), la cual se encarga de regular la relación entre los servidores públicos y el estado en base a nuevos preceptos consagrados que consta en la constitución de la república, lo cual hace un enfoque priorizando la dignidad, transparencia eficacia y vocación de servicio del estado y las instituciones con relación a la función pública.

En nuestra investigación realizada citaremos el artículo 59 de la presente ley donde nos indica sobre los permisos para estudio regulares “La autoridad nominadora concederá permisos de hasta dos horas diarias para estudios regulares siempre que la o el servidor de carrera acredite matrícula para el nivel correspondiente y el registro de asistencia periódica

a clases, debiendo al final de cada año, nivel o semestre presentar la certificación de la aprobación correspondiente.

Para estudios regulares de postgrado se concederá licencia sin remuneración o comisión de servicios con remuneración siempre que la o el servidor demuestre que realiza sus estudios dentro de la jornada laboral, de conformidad con lo que establece la LOSEP y este Reglamento General. En caso de que los estudios contemplen un régimen de estudios presenciales y no presenciales, podrá acumularse en el período de la misma semana el tiempo de dos horas en el día que se requiera de los estudios presenciales. En el caso de contratos de servicios ocasionales se podrá otorgar este permiso de conformidad con las necesidades institucionales siempre que la o el servidor recupere el tiempo solicitado. No se concederá estos permisos a las o los servidores que laboren en jornada especial. Si la o el servidor compensare dicho permiso fuera del horario de jornada ordinaria de labores, no se generará el derecho a pago de horas suplementarias o extraordinarias.”

Para la emisión de los permisos por estudio las o los servidores deben estar matriculados para así mediante oficio al departamento de talento humano dirigir la solicitud de las horas de permiso por estudio, esto está claramente estipulado por la ley, siempre y cuando el servidor no deberá descuidar su lugar o área de trabajo, al contrario, deberá emplear las cualidades y conocimientos que adquieran día a día en la institución en la cual se educan.

Según el artículo 51 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público nos indica en las licencias para estudios regulados de posgrado “Para la concesión de esta licencia la UATH emitirá el dictamen favorable que se fundamentará básicamente lo siguiente: Quienes sean beneficiarios de esta licencia, a su retorno tendrán la obligación de mantenerse laborando en la institución por un tiempo igual al de la realización de los estudios de postgrado, transmitiendo y poniendo en práctica los nuevos conocimientos de conformidad con lo previsto en el capítulo de formación y capacitación del presente Reglamento General; de no reintegrarse a la institución, o presentare la renuncia sin ser aceptada legalmente, se considerará como abandono del trabajo y se aplicará el régimen disciplinario establecido en la LOSEP y en este Reglamento General.” En caso de que el Estado haya financiado parte o la totalidad de los estudios, la autoridad nominadora dispondrá la adopción de las medidas administrativas o judiciales a que hubiere lugar.

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 229 indica “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

2.2.5. Código de Trabajo

El trabajador puede necesitar ausentarse de su empleo por diversas razones. Hay algunos motivos en los que el empleador no puede negar estos permisos y tampoco puede descontar parte del salario o pedir recuperación de horas por estas ausencias.

El artículo 42 del Código del Trabajo contempla que dentro de las obligaciones del empleador están:

- Máximo cuatro horas para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares (sin reducción de remuneración).
- Dar el tiempo necesario para ser atendidos por los facultativos en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) (sin reducción de remuneración).
- Permitir al empleado satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales (sin reducción de remuneración).
- Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida.
- Gozar de licencia por el tiempo necesario a los trabajadores comisionados y volver al puesto que ocupaban conservando todos los derechos de sus respectivos contratos, pero no ganarán la remuneración por el tiempo perdido.

Conceder permiso o comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta seis meses al trabajador que tenga más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa que obtuviere beca para estudios en el extranjero en materia relacionada con la actividad laboral o para especializarse en establecimientos oficiales del país. El becario deberá prestar por lo menos dos años de servicio a la empresa.

Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos, cónyuge, suegros, yerno o nuera, hermanos, abuelos, nietos, cuñados).

El artículo 135 en cambio contempla que quien contratarse a mayores de 15 años y menores de 18 que no terminaron la instrucción básica tienen la obligación de darles dos horas diarias de las destinadas al trabajo para que concurran a una escuela (Ruiz M. , 2022).

2.2.6.Los permisos también requieren acuerdo

Los trabajadores pueden requerir permisos por cuestiones personales, no contempladas en la ley. En estos casos es importante saber si la empresa cuenta con reglamentos internos o estatutos al respecto. Esto se lo puede consultar con el empleador o el área de Recursos Humanos.

También se puede llegar a acuerdo con el empleador para el descuento de este tiempo. Por ejemplo, si el trabajador solicita un día éste puede ser considerado cargo a vacaciones. Si el permiso es por horas, este puede ser recuperado en la forma en que convengan el trabajador o empleador, afirma la abogada laboral, Vanessa Velásquez.

En estos casos no hay obligatoriedad del empleador para conceder el tiempo de permiso. Esto dependerá de diversos factores como organización de la carga laboral, anticipación del pedido, etc.

2.3 Marco conceptual

Administración pública.- Es el conjunto de organismos y entidades que, dentro de la Administración estatal, autonómica o local, sirven equitativamente al interés general

mediante la ejecución de la normativa y la prestación de los correspondientes tipos públicos de asistencia (Diccionario panhispánico del español Jurídico , 2021).

Beneficios sociales. - Se trata de entregas no dinerarias que los trabajadores reciben de forma autónoma a lo que perciben por su trabajo y que proceden como parte de pago por las tareas que realizan para ahorrar tensiones o aumentar su remuneración (Carrasco, 2019).

Remuneración. - Una palabra se aplica en el campo de los asuntos financieros y el dinero, así como en el campo de trabajo en el que comprende percibir de manera financiera el trabajo realizado por los individuos fundamentalmente a nivel sin fin según su presentación (Toabanda , 2018).

Desarrollo intelectual. - “es la capacidad de comprender, pensar y razonar para aprender. Desde la formación de los jóvenes es vital fomentar su conocimiento para proporcionarles encuentros animadores” (Luca, 2018, p. 2).

Deberes - Se denomina deberes a la obligación de un individuo frente a otro cuyos miembros concurren de manera directa cara a cara o de manera lícita averiguar las reglas de responsabilidad y legítima y deber y petición social de la que están obligados a responder (Campaña, 2017).

Privilegios. - Todos los individuos sin importar su madurez, orientación, cultura y alguna otra circunstancia tienen privilegios en los que deben aludir a las necesidades de los individuos que han sido legítimamente percibidas y que deben ser aseguradas por el estado (Toabanda , 2018).

Derecho a la Educación. - es un derecho central de todas las personas que las faculta para obtener información y, en consecuencia, realizar una actividad pública plena. El derecho a la escolarización es indispensable para el progreso económico, social y social, en igualdad de condiciones (Araya, 2019).

Elementos de la Constitución. – Los 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 de una organización, sustancia o asociación que, bajo premisa legal y con legítimo patrocinio, se vincula de forma dependiente para realizar ejercicios relacionados con lo que se le comparte, a cambio de una compensación por la ayuda prestada (Diccionario panhispánico del español Jurídico , 2021).

Empleador.- Comparable al estatuto jurídico, el empleador es un individuo o una organización independiente que desempeña un contrato de trabajo, sus capacidades son las de delegados de elementos jerárquicos que se encargan de la toma de decisiones (Toabanda , 2018).

Estabilidad laboral. - En el ámbito laboral, es el derecho que tiene un individuo como especialista a que su trabajo sea salvaguardado, en congruencia con sus obligaciones y privilegios, por lo que la persona se ajusta completamente a las funciones que se le han encomendado (Reyes, 2017).

Jornada laboral típica. - La jornada laboral se caracteriza por ser el tiempo concurrido por las partes que integran un contrato de trabajo, que es el lapso de tiempo laborado, bien puede ser diario, mensual, anual, y no puede rebasar los alcances máximos legales que debe cumplir el especificado (Méndez, 2009).

Participación - Es la actividad de los individuos en este momento de inclinarse hacia involucrarse en algún movimiento que concierne a algo que se ha acordado realizar, es más que estar en una reunión, sin embargo, alcanzar y ser útil en las metas que como reunión se han trazado (Ende, 2018).

Principio de igualdad - Esta regla, de tipo legítimo, responde a la forma en que los individuos no pueden ser tratados de manera diferente a otras personas, 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 (Diccionario panhispánico del español Jurídico , 2021).

Principio de irrenunciabilidad. - Desde el enfoque laboral, se aplica determinado a garantizar lo esencial dispuesto por la normatividad y evitando que el especialista renuncie a lo esencial, ya sea por tensión, engaño o cualquier otra circunstancia que lo esté obligando

a renunciar a su campo laboral, lo que sugiere que su titularidad es forzosa aún a pesar de las actividades de sus especialistas. (Paredes, 2016)

Relación de trabajo. - Como su nombre lo indica, es la asociación que existe entre la empresa y el trabajador desde un enfoque de estructura administrativa (Sánchez, 2021).

Remuneración. - Es la gratificación o cuota por un servicio o trabajo que se fija en pieza de un contrato mercantil, esta compensación puede ser en bruto o neto, y debe depender de los principios establecidos en las normas legítimas (Añez, 2021).

Servidor público. - Es la persona que en cualquier forma brinda respaldo a la asociación del estado ecuatoriano, y que por rectitud de éste, debe ser significativo, con plena dependencia y fiel cumplimiento con las normas que lo administran, y que es fundamental (Toabanda , 2018).

Trabajo. - Es el conjunto de actividades realizadas por una persona, que requiere capacidad, conocimiento y sobre todo la habilidad de producir, desplegando una relación de obligación como resultado de lo pactado y por lo cual obtiene una remuneración específica (Atanasio, 2018).

Trabajador. - Persona contratada directamente por una empresa en virtud de un contrato de prestación de servicios o de un contrato de obra. Esto significa que la persona realiza una parte o la totalidad del trabajo para la empresa. Un especialista es una persona que realiza habitualmente un trabajo en virtud de un contrato de empresa (Sanchez, 2017).

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1.1 Diseño de investigación

El diseño que se utilizó en el presente trabajo de investigación es cualitativo porque se busca resolver la problemática encontrada mediante una propuesta lógica. El diseño metodológico permite conocer los pasos a seguir en un proceso investigativo, mediante esta se puede elaborar, clasificar y realizar un análisis sistemático de las técnicas, métodos e instrumentos que se utilizan en el presente proceso (Salcedo & Lucio, 2019).

Mediante este diseño de investigación se lleva a cabo observación y evaluación de fenómenos, ya que se establece suposiciones o ideas como consecuencia de la observación y evaluación realizada. Además, mediante esta investigación se realizó el estudio del problema porque antes no se han utilizado las leyes para otorgar los permisos por estudio en el cual los trabajadores podrán tener en conocimiento de sus derechos y no podrán ser vulnerados tal como lo indica la Constitución de la República del Ecuador.

3.1.2 Tipo de investigación

Cualitativa

La investigación cualitativa es el método científico de observación para recopilar datos no numéricos, es conocida también con el nombre de metodología cualitativa, es un método de estudio que se propone evaluar, calibrar y descifrar datos adquiridos a través de activos como reuniones, discusiones, registros, recuerdos, entre otros, decididos a indagar en su significado profundo. En este caso se realiza mediante la aplicación de técnicas e instrumentos de investigación que sirven para dar sustento a la investigación realizada.

3.1.3 Población y muestra

Población

Según Arias (2018) es “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p. 1). La población de este estudio es la siguiente:

Tabla 2. *Población*

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
Trabajadores Públicos con LOSEP	5
Trabajadores Públicos con CT	3
Abogado experto en derecho laboral	1
Total	9

Elaborado por: Ibarra Darwin y Campos Fernanda

Muestra

La muestra según Arias (2018) “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p. 24).

En relación con la problemática expuesta el tipo de muestreo que se plantea es el muestreo por conveniencia, de acuerdo al criterio de los investigadores, en este caso por ser una población de tamaño pequeño, se tomará como muestra su totalidad sin necesidad de realizar aplicación de fórmulas para determinar el tamaño de la muestra, quedando 9 personas para ser sometidas al estudio, es decir, para aplicar el instrumento de investigación que en este caso es la entrevista.

3.1.4 Métodos de la investigación

Para el presente proyecto de se utilizaron los métodos teóricos, inductivo – deductivo y empíricos. El método teórico es aquel que trata el objeto y la hipótesis planteada, se comprueba a relación que existe y es el hilo conductor de la investigación (Morán F. , 2012,

pág. 78). Se utilizó el método teórico para tener una definición clara de la problemática con sus causas, consecuencias, objetivos y las posibles alternativas de solución.

El método inductivo – deductivo es aquel que parte de lo particular a lo general, es decir, se toman partes del objeto para llegar a formar un todo. Mediante la aplicación de este método se logró establecer claramente la sistematización de los antecedentes, diferentes conceptualizaciones sobre las variables de estudio y posteriormente permitió realizar el análisis de cada una de las partes involucradas para generalizarlo y así definir las conclusiones y recomendaciones del presente proyecto.

En cuanto a los métodos empíricos son utilizados en la parte de la recolección de datos (Hernández, Sampieri, & Baptista, 2013) el cual se empleó en las, entrevistas realizadas a los trabajadores y al Abogado especialista de la Península de Santa Elena, y así tener claros los criterios acerca de los regímenes laborales en el sector público y la igualdad formal de los permisos para estudios del trabajador/ servidor.

3.1.5. Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica de investigación utilizada fue la entrevista estructurada con preguntas abiertas para dar toda la apertura necesaria a los entrevistados y conocer sus puntos de vista acerca del tema de estudio, esta se realizó por medio de un cuestionario conformado por 5 a 10 preguntas relacionadas con los regímenes laborales y los permisos de estudio.

La entrevista según el autor Bernal (2018) es la técnica que consiste en tener un contacto directo con las personas que se consideran fuente de datos. A diferencia de la encuesta, que depende de un cuestionario, la entrevista se puede regir a un cuestionario mucho más abierto y sin restricciones, esto con el fin de obtener información de mayor relevancia para la parte interesada.

3.1.6. Operacionalización de la variable.

1.6.1 Variable Dependiente:

Como variable dependiente se tiene a la igualdad formal

Tabla 3. Matriz de operacionalización de variable dependiente

VARIABLES	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS
DEPENDIENTE Igualdad formal	<p>“La igualdad formal o igualdad ante la ley significa que a todas las personas se nos debe aplicar la ley de igual manera y que todas las personas tenemos derecho a ser protegidas por la ley por igual. Este principio prohíbe todo trato diferenciado que sea arbitrario e injusto.</p>	<p>✓ Derecho constitucional</p> <p>✓ Derecho Laboral.</p> <p>✓ Principio de no discriminación</p>	<p>Cumplimiento del principio de No discriminación</p>	<p>¿Conoce las sanciones por no emitir permisos por estudio las cuales están contempladas en la Constitución de la República del Ecuador?</p>	<p>Entrevistas Dirigidas a los trabajadores y servidores.</p>

Fuente: Texto de Derecho laboral, LOSEP Y CT

Elaborado por: Ibarra Darwin y Campos Fernanda

1.6.2 Variable Independiente:

Como variable independiente se tiene a los regímenes laborales

Tabla 4. *Matriz de operacionalización de variable independiente*

VARIABLES	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS
INDEPENDIENTE Regímenes laborales	Un régimen laboral es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos (Villavicencio, 2020).	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Derecho Constitucional ✓ Derecho Laboral ✓ Ley Orgánica de Servicio Público ✓ Código de Trabajo 	Derechos constitucionales de los trabajadores / servidores públicos	¿El trabajador público y el servidor público tienen los mismos derechos para acceder a permisos de estudio sin restricciones?	Entrevistas Dirigidas a abogado especialista

Fuente: Texto de Derecho laboral, LOSEP Y CT

Elaborado por: Ibarra Darwin y Campos Fernanda

3.7. Tratamiento de la información

El presente trabajo de investigación fue direccionado con el enfoque cualitativo en el que mediante el instrumento de entrevista se pudo extraer información pertinente a la problemática planteada, es por ello que para realizar las entrevistas a los trabajadores de del MIES de los cuales algunos están regidos por la LOSEP y a quienes están regidos por el Código de Trabajo, se procedió a asistir a cada uno de estos lugares dentro de la Península de Santa Elena para solicitar apertura antes de realizar la aplicación del instrumento con cada uno de los trabajadores.

Para poder tener la apertura con el Abogado especialista en Derecho Laboral, se procedió a contactarlo vía correo electrónico, solicitando una cita en la cual se le solicitaría el acceso a la aplicación del instrumento, teniendo días después una respuesta favorable por parte del especialista, quien se encuentra ubicado en la ciudad de Guayaquil y nos brindó toda la apertura necesaria para contestar cada una de las interrogantes planteadas en el cuestionario.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

4.1.1. Entrevista realizada al abogado experto en Derecho Laboral

Nombre: Ab. Hans Robles, MGT, Especialista en Derecho Laboral.

Fecha de la entrevista: 9 de noviembre del 2023

Lugar de la entrevista: Telemática, Zoom.

1. ¿Considera necesario que los trabajadores tengan permisos por parte de su empleador para el acceso a la educación Superior?

La Constitución ampara a todas las personas para que puedan continuar sus estudios sea de tercer o cuarto nivel, además el Código de Trabajo que regula relaciones patronales y la LOSEP que regula relaciones entre el Estado y Servidor público; por lo tanto, sí deben las empresas conceder el permiso para estudios.

2. ¿De qué forma las Instituciones Públicas deben respetar el derecho constitucional a la educación, al que tienen acceso los servidores públicos contratados, de tal forma que se garantice la No discriminación?

El Estado es uno de los mayores precarizadores laborales, y si existe la discriminación debido a que no te dan el permiso, de acuerdo a mi experiencia laboral he podido constatarlo, en esos casos si se presenta la discriminación, para ello el trabajador deberá iniciar una acción de protección por medio de un profesional del Derecho y que el juez le conceda el permiso, sin embargo esto genera conflictos en el trabajo de la persona, por ello mi recomendación es que se forme una Directiva que tenga la potestad de conceder o negar estos derechos y quien deba ser la que regularice este tipo de situaciones y sancione al Director o Coordinador que está negando ese derecho al trabajador.

3. ¿Considera usted que el servidor público que está capacitado y ha obtenido una profesionalización, es capaz de brindar mejor atención al cliente/usuario?

Realmente el servicio al cliente no se obtiene a través de un título universitario, si bien es cierto en nuestros hogares nos inculcan educación, respeto, honestidad, demás valores que hacen que desempeñemos nuestros cargos de la mejor manera. No necesariamente una persona debe estar titulada para brindar un servicio de calidad a sus clientes o usuarios, he visto casos de personas que solamente tienen un bachillerato y son vendedores, cajeros, operarios y brindan un buen servicio al cliente, así mismo personas que poseen estudios de tercer o cuarto nivel y no brindan una atención como tal, es ahí donde radica el derecho a la igualdad, universitarios, sean estudiantes o profesionales tienen que entregar servicio de calidad al usuario.

4. ¿Considera usted que se debe reformar la Ley Orgánica del Servidor Público para incluir el derecho a los permisos para estudios regulares de los servidores públicos?

LA LOSEP tiene en uno de sus artículos estipulado acerca de los permisos para estudios por horas, sin embargo, considero que se debería reformar o ampliar de tal manera que se pueda brindar más beneficios al servidor público.

5. ¿De qué manera considera usted que sería beneficiosa la reforma?

Se debe pensar siempre en beneficiar al trabajador, ya que al obtener esta reforma no sólo puede profesionalizarse dentro del país sino en el exterior, pudiendo obtener una Maestría que haga que el empleado aplique sus conocimientos en la empresa con el fin de beneficiar al Estado y de recibir una remuneración justa acorde a sus conocimientos.

Análisis e interpretación de la entrevista aplicada al especialista

De acuerdo a la entrevista realizada al Ab. Robles, a toda persona trabajadora les ampara la Constitución, además tiene derecho de acceder a la educación, el Código Del Trabajo es un ente que regula relaciones patronales, y la LOSEP que regula relaciones entre el Estado y servidores públicos que permite también que los trabajadores y trabajadoras tengan libre acceso controlado para poder estudiar, es decir, se encuentra limitado por ambas normativas, sin embargo, el Estado debe concederle permisos y no negar a los trabajadores ese derecho fundamental que está consagrado en la Constitución a los trabajadores públicos. La Ley

Orgánica de Servicio Público tiene específicamente un articulado en el que permite por cierto tiempo, horas del día, un tiempo para formarse y ampliar intereses sobre el estudio por principio de igualdad; y en cuanto a la idea de la reforma interfiere por el beneficio de va a ser para parte trabajadora y por qué no por la parte empleadora, este beneficio traería consigo a llevar una maestría en el extranjero y una remuneración digna.

4.1.2. Entrevista realizada al personal del MIES que se encuentra bajo LOSEP

Entrevista: Ing. Roy Mora Oyola, encargado de Talento Humano

Fecha de la entrevista: 8 de noviembre del 2023

Lugar de la entrevista: Salinas, Centro de Atención Ciudadana.

1. ¿Según su experiencia profesional, considera que existen restricciones a la hora de conceder permiso de estudios a los trabajadores? En caso de responder sí, indique ¿Por qué?

Si considero que existe ya que según la Ley son para trabajadores que tienen nombramiento.

2. ¿Conoce de algún caso particular en el cual se haya negado el acceso a la educación Superior a un trabajador o servidor público por parte de su empleador? Coméntenos.

Si ya que nosotros nos regimos bajo la LOSEP ya que esta ley dice que solamente a servidores de carrera, es decir, servidores de nombramiento permanente, se les puede otorgar permisos de dos horas y a los demás no por lo cual si se ha negado

3. Según su criterio: ¿Al negar los permisos de estudio, se estaría discriminando al trabajador o servidor público? ¿Por qué?

Es una pregunta que tiene cosas de sí y no, sí sería discriminatorio porque no tiene todas las oportunidades que una persona de nombramiento, pero al mismo tiempo se sabe que una persona de nombramiento se ha ganado el puesto debido a su desempeño.

4. ¿Cree Usted que debe existir igualdad de derechos tanto para los servidores públicos de carrera como para los servidores públicos contratados, en cuanto al acceso al permiso para estudios regulares?

Debería existir igualdad de derecho en ciertos casos, por ejemplo, a partir de dos años que un servidor público tenga permiso ocasional tal vez se pueda analizar el permiso para estudios, pero no a una persona que tiene pocos meses bajo contrato ocasional ya que no sería correcto porque recién está siendo parte de la institución. Ya que en la actualidad la LOSEP estipula que se otorgara permisos cuando exista la necesidad institucional.

5. ¿Considera usted que se debe reformar la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) y el Código de Trabajo e incluir en estos Reglamentos el derecho a los permisos para estudios regulares de los trabajadores/ servidores públicos?

Sí, porque es necesario ya que mientras más estudies más aprendes, porque al Gobierno no le interesa que la gente tenga conocimiento de tal forma que no progresen y se mantenga sumiso.

Debería existir una ampliación donde se indique que, a partir de cierto tiempo en la organización, los servidores puedan solicitar un permiso, de tal forma que todos tengan la misma oportunidad y el mismo derecho así todos puedan superarse.

Análisis e interpretación de la entrevista aplicada al encargado de Talento Humano

Indica que, si debería reformarse la Ley, sin embargo, esta debe incluir que los servidores públicos accedan a permisos para estudio (generalmente de Maestrías que es lo que más solicitan) a partir de los dos años y no solamente por necesidad institucional sino por deseo de superación personal y profesional. De tal manera se estaría cumpliendo con el Derecho Constitucional de acceso a la educación.

Entrevista Técnico del MIESS Pedro Yagual Yagual

Fecha de la entrevista: 8 de noviembre del 2023

Lugar de la entrevista: Salinas, Centro de Atención Ciudadana.

1. ¿Según su experiencia profesional, considera que existen restricciones a la hora de conceder permiso de estudios a los trabajadores? En caso de responder sí, indique ¿Por qué?

No, durante el tiempo de trabajo no me han negado los permisos de estudio.

2. ¿Conoce de algún caso particular en el cual se haya negado el acceso a la educación Superior a un trabajador o servidor público por parte de su empleador? Coméntenos.

No conozco acerca de ningún caso de estos.

3. Según su criterio: ¿Al negar los permisos de estudio, se estaría discriminando al trabajador o servidor público? ¿Por qué?

Sí, porque todos tenemos derecho a superarnos y al momento de negarse el permiso se estaría vulnerando el derecho a educarse y prepararse.

4. ¿Cree Usted que debe existir igualdad de derechos tanto para los servidores públicos de carrera como para los servidores públicos contratados, en cuanto al acceso al permiso para estudios regulares?

Sí, debería existir las garantías necesarias para los trabajadores que deseen superarse.

5. ¿Considera usted que se debe reformar la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) y el Código de Trabajo e incluir en estos Reglamentos el derecho a los permisos para estudios regulares de los trabajadores/ servidores públicos? ¿Considera necesario que los trabajadores tengan permisos por parte de su empleador para el acceso a la educación superior?

Sí, porque nos permitiría superarnos más de acuerdo a nuestros requerimientos.

Análisis e interpretación de la entrevista realizada al Técnico 1 de MIES

Si le han dado la oportunidad de seguir estudiando, el MIES si otorga permisos ya que no hay casos de negación de dichos permisos.

Entrevista Técnico del MIES Martha Vanegas

Fecha de la entrevista: 8 de noviembre del 2023

Lugar de la entrevista: Salinas, Centro de Atención Ciudadana.

1. ¿Según su experiencia profesional, considera que existen restricciones a la hora de conceder permiso de estudios a los trabajadores? En caso de responder sí, indique ¿Por qué?

No, no conozco.

2. ¿Conoce de algún caso particular en el cual se haya negado el acceso a la educación Superior a un trabajador o servidor público por parte de su empleador? Coméntenos.

No, cuando los compañeros han pedido permisos para estudiar si les facilitaron el permiso.

3. Según su criterio: ¿Al negar los permisos de estudio, se estaría discriminando al trabajador o servidor público? ¿Por qué?

Sí, todas las personas tienen derecho a superarse.

4. ¿Cree Usted que debe existir igualdad de derechos tanto para los servidores públicos de carrera como para los servidores públicos contratados, en cuanto al acceso al permiso para estudios regulares?

Sí, debería ser igual para todos ya que tenemos los mismos derechos.

5. ¿Considera usted que se debe reformar la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) y el Código de Trabajo e incluir en estos Reglamentos el derecho a los permisos para estudios regulares de los trabajadores/ servidores públicos? ¿Considera necesario que los trabajadores tengan permisos por parte de su empleador para el acceso a la educación superior?

Sí, ya que debe garantizar una igualdad para todos.

Análisis e interpretación de la entrevista realizada al Técnico 2 de MIES

Por parte del MIES si permite el acceso a la educación garantizando el derecho de sus trabajadores a superarse, todas las personas debemos tener los mismos derechos que deben estar escritos en la ley.

Entrevista Técnico del MIES Jairo Orrala Suárez

Fecha de la entrevista: 8 de noviembre del 2023

Lugar de la entrevista: Salinas, Centro de Atención Ciudadana.

1. ¿Según su experiencia profesional, considera que existen restricciones a la hora de conceder permiso de estudios a los trabajadores? En caso de responder sí, indique ¿Por qué?

He visto muy pocos casos en los que niegan estos permisos.

2. ¿Conoce de algún caso particular en el cual se haya negado el acceso a la educación Superior a un trabajador o servidor público por parte de su empleador? Coméntenos.

Sí, supe de un compañero al cual le negaron el permiso de estudios y tuvo que tomar días de sus vacaciones para hacer un curso en el cual él estaba interesado.

3. Según su criterio: ¿Al negar los permisos de estudio, se estaría discriminando al trabajador o servidor público? ¿Por qué?

Por supuesto, ya que se estaría vulnerando un derecho sumamente importante de la Constitución que es el acceso a la educación.

4. ¿Cree Usted que debe existir igualdad de derechos tanto para los servidores públicos de carrera como para los servidores públicos contratados, en cuanto al acceso al permiso para estudios regulares?

Claro que sí porque todas las personas tenemos derechos a superarnos.

5. ¿Considera usted que se debe reformar la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) y el Código de Trabajo e incluir en estos Reglamentos el derecho a los permisos para estudios regulares de los trabajadores/ servidores públicos? ¿Considera

necesario que los trabajadores tengan permisos por parte de su empleador para el acceso a la educación superior?

Por supuesto y se debe incluir un artículo donde se mencione el acceso a la educación y el permiso que deben dar los empleadores sin poner ninguna restricción.

Análisis e interpretación de la entrevista realizada al Técnico 3 de MIES

Se puede constatar mediante esta entrevista, que, si ha existido negación de permisos para estudios por parte del MIES, por lo cual se indica que se debería reformular la ley o en su defecto crear algún reglamento donde conste la importancia de brindar permisos para estudios a los colaboradores de tal forma que no se vulnere el derecho constitucional a la educación.

4.1.3. Entrevista realizada al personal del MIES que se encuentra bajo Código de Trabajo

Entrevista: Conductor MIES Carlos Yagual Machuca

Fecha de la entrevista: 8 de noviembre del 2023

Lugar de la entrevista: Salinas, Centro de Atención Ciudadana.

1. ¿Según su experiencia profesional, considera que existen restricciones a la hora de conceder permiso de estudios a los trabajadores? En caso de responder sí, indique ¿Por qué?

No. No he sido parte de alguna restricción por parte de la empresa.

2. ¿Conoce de algún caso particular en el cual se haya negado el acceso a la educación Superior a un trabajador o servidor público por parte de su empleador? Coméntenos

No. No he visto de cerca algún caso así.

3. Según su criterio: ¿Al negar los permisos de estudio, se estaría discriminando al trabajador o servidor público? ¿Por qué?

Claro que sí, porque todo trabajador tiene derecho a superarse cada vez más.

4. ¿Cree Usted que debe existir igualdad de derechos tanto para los servidores públicos de carrera como para los servidores públicos contratados, en cuanto al acceso al permiso para estudios regulares?

Sí que debe existir igualdad para todos los trabajadores a nivel nacional independientemente de su cargo.

5. ¿Considera usted que se debe reformar la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) y el Código de Trabajo e incluir en estos Reglamentos el derecho a los permisos para estudios regulares de los trabajadores/ servidores públicos?

Considero que si es necesario porque con esto ya no se negaría los permisos a los trabajadores que lo requieren.

Análisis e interpretación de la entrevista realizada al conductor 1 de MIES bajo CT

No considera que existen restricciones al momento de acceder a los permisos para estudio por lo tanto no conoce de algún caso en particular que haya sido negado el permiso para estudiar en el caso de una negación se estaría discriminando al trabajador. Sin embargo, indica que se debe reformar la ley para que ningún trabajador se quede sin superarse, deben ser todos tratados por igual.

Entrevista: Conductor MIESS Segundo Reyes

Fecha de la entrevista: 8 de noviembre del 2023

Lugar de la entrevista: Salinas, Centro de Atención Ciudadana.

1. ¿Según su experiencia profesional, considera que existen restricciones a la hora de conceder permiso de estudios a los trabajadores? En caso de responder sí, indique ¿Por qué?

No se ha presentado la oportunidad para estudiar.

2. ¿Conoce de algún caso particular en el cual se haya negado el acceso a la educación Superior a un trabajador o servidor público por parte de su empleador? Coméntenos.

No conozco.

3. Según su criterio: ¿Al negar los permisos de estudio, se estaría discriminando al trabajador o servidor público? ¿Por qué?

Claro ya que se estaría vulnerando el derecho a conseguir un título universitario.

4. ¿Cree Usted que debe existir igualdad de derechos tanto para los servidores públicos de carrera como para los servidores públicos contratados, en cuanto al acceso al permiso para estudios regulares?

Sí, debe existir igualdad de derechos para todos.

5. ¿Considera usted que se debe reformar la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) y el Código de Trabajo e incluir en estos Reglamentos el derecho a los permisos para estudios regulares de los trabajadores/ servidores públicos?

Sí, debería existir una reforma para beneficiar a los trabajadores que estudian.

Análisis e interpretación de la entrevista realizada al conductor 2 de MIES bajo CT

El encuestado no ha solicitado permiso para estudiar, tampoco conoce algún caso donde hayan negado dicho derecho, considera que al negar el permiso de estudio se estaría vulnerando el derecho a la educación donde garantice la igualdad de derechos y oportunidades que deben estar plasmadas en la ley.

Entrevista: Elías Dumes Aveiga

Fecha de la entrevista: 8 de noviembre del 2023

Lugar de la entrevista: Salinas, Centro de Atención Ciudadana.

1. ¿Según su experiencia profesional, considera que existen restricciones a la hora de conceder permiso de estudios a los trabajadores? En caso de responder sí, indique ¿Por qué?

Si porque hace un tiempo que quise hacer un curso, me dijeron que se daba, pero si sacaba permiso en otro sitio, si hay restricciones.

2. ¿Conoce de algún caso particular en el cual se haya negado el acceso a la educación Superior a un trabajador o servidor público por parte de su empleador? Coméntenos.

No. Quise hacer un curso en la Cruz Roja por medio de un permiso, pero no me lo dieron y tuve que tomar de mis vacaciones.

3. Según su criterio: ¿Al negar los permisos de estudio, se estaría discriminando al trabajador o servidor público? ¿Por qué?

Claro que sí, porque tenemos derecho, así como lo dice la Constitución, se estaría discriminando porque no dan permiso para estudios.

4. ¿Cree Usted que debe existir igualdad de derechos tanto para los servidores públicos de carrera como para los servidores públicos contratados, en cuanto al acceso al permiso para estudios regulares?

Claro que sí porque todos tenemos derecho a superarnos.

5. ¿Considera usted que se debe reformar la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) y el Código de Trabajo e incluir en estos Reglamentos el derecho a los permisos para estudios regulares de los trabajadores/ servidores públicos?

Si porque es necesario ya que mientras más estudies más aprendes, porque al Gobierno no le interesa que la gente tenga conocimiento de tal forma que no progresen y se mantenga sumiso.

Análisis e interpretación de la entrevista realizada al conductor 3 de MIES bajo CT

Considera y ha sido parte de las restricciones que existen al momento de acceder a los permisos para estudio por lo tanto si conoce de un caso particular que es de él mismo, quien ha solicitado permisos para estudios y han sido negados, por lo cual ha tenido que tomar días de sus vacaciones, incurriendo con esto en la discriminación.

4.2. Verificación de la idea a defender

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo con el objetivo de determinar el alcance del principio y derecho a la igualdad y no discriminación, mediante el estudio doctrinal, normativo en la legislación ecuatoriana y su influencia en los permisos de estudios en los regímenes laborales del Ecuador. Para ello, se analizó la literatura universal y ecuatoriana acerca del tema de estudio, en la cual se pudo constatar los Derechos de los trabajadores, así como el principio de no discriminación y la igualdad formal, tal como se establece en las diferentes Convenciones internacionales, la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público.

De acuerdo a la investigación realizada y al levantamiento de información por medio de la colaboración de los entrevistados se ha podido constatar que la idea a defender “Los

permisos de estudios regulados en el Código de Trabajo no garantizan la igualdad formal para el trabajador/ servidor” en efecto se corrobora ya que los trabajadores y servidores públicos indicaron que muchas veces se les niega permisos para estudios por lo cual se está vulnerando el derecho Constitucional de acceso a la educación.

Así mismo esta idea se defiende puesto que en el Artículo 42 numeral 9 del Código de Trabajo indica “Conceder permiso o comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta seis meses al trabajador que tenga más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa que obtuviere beca para estudios en el extranjero en materia relacionada con la actividad laboral o para especializarse en establecimientos oficiales del país. El becario deberá prestar por lo menos dos años de servicio a la empresa” (p.18). Lo cual no garantiza que los trabajadores gocen de igualdad pues, para los que tienen más de cinco años en la empresa podrán gozar de permisos mientras que los otros no, además en LOSEP se establece que se concederá permisos para estudios siempre y cuando la institución lo requiera.

Se puede indicar que se logró analizar la normativa mediante la comparación de los permisos por estudios de los servidores sujetos al régimen laboral de la Ley Orgánica del Servidor Público LOSEP y del Código de Trabajo, además de acuerdo a lo investigado se puede indicar que si existe la falta de igualdad en el caso específico de dar los permisos por estudios a los trabajadores de los diferentes sectores a nivel general ya sean estos administrativos, obreros u operativos, puesto que la falta de conocimientos de ellos ha sido un punto a favor de las empresas, esto hace que exista una vulneración al derecho Constitucional de acceso a la educación.

CONCLUSIONES

Una vez realizado el presente trabajo investigativo, se procede a citar las siguientes conclusiones:

1. Se logró analizar los derechos de los trabajadores regulados en el Código de Trabajo y Ley Orgánica del Servicio Público, mediante la lectura de estas normas y el establecimiento de las conceptualizaciones de mayor relevancia para el tema de la investigación.
2. Se pudo determinar funcionalidad y efectividad del principio de no discriminación y derecho a la igualdad en la normativa laboral ecuatoriana, respecto a los permisos de estudios.
3. De acuerdo al análisis realizado en esta investigación, se demuestra con certeza que existe discriminación en los trabajadores /servidores que tienen menos de dos años en el área pública en cuanto a los permisos para estudios, por cuanto no hay un uso correcto de la aplicación de igualdad en la regulación del trabajo, por lo tanto, se está vulnerando el derecho constitucional de los trabajadores a la educación, que debe ser concedida en circunstancias equivalentes para cumplir con el buen vivir.
4. La norma Suprema del Ecuador asegura el derecho a la capacitación sin discriminación y con puertas abiertas equivalentes, así como convenios internacionales que promueven el acceso a educación de los trabajadores en sus horas de funcionamiento y con remuneración. Por lo tanto, se pudo realizar el análisis de la evidencia de falta igualdad de los permisos por estudio de los trabajadores sujetos al régimen laboral del Código de Trabajo, mediante la comparación de los permisos por estudios de los servidores sujetos al régimen laboral de la Ley Orgánica del Servidor Público LOSEP.

5. Así mismo mediante la aplicación de entrevistas a los servidores y trabajadores públicos de una institución estatal, y a un abogado especialista en Derecho laboral, quienes indicaron que, si existe vulneración del derecho a la igualdad y al acceso a la educación, por lo cual, según los entrevistados se debería realizar una reforma en la Ley de carácter urgente.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se presentan a continuación, se plantean de acuerdo a las conclusiones del estudio, por tanto, se recomienda:

1. Incluir el principio de no discriminación y derecho a la igualdad en la normativa laboral ecuatoriana, respecto a los permisos de estudios en todas las instituciones.
2. Realizar un proyecto de Ley por el que se modifica la LOSEP, presentando, prescindiendo y haciendo una modificación de las disposiciones relativas a la opción por la estabilidad laboral prevista en la Constitución de la República de Ecuador, con el fin de que existan los permisos para estudios pertinentes a los trabajadores / servidores públicos que deseen acceder a la educación.
3. Socializar la reforma de tal forma que se evite la discriminación en los trabajadores /servidores que tienen menos de dos años en al área pública en cuanto a los permisos para estudios, haciendo un correcto uso y aplicación de la norma.
4. Aplicar la norma Suprema del Ecuador, es decir, la Constitución con todos los trabajadores, asegurando el derecho a la educación sin discriminación y con puertas abiertas equivalentes.
5. Asociarse con autoridades públicas, asesores legales en libre ejercicio, establecimientos públicos y sociedad en general, fundaciones públicas y residentes por regla general, así como con las organizaciones encargadas del control para que tengan pleno conocimiento de lo que indica la Ley con respecto a los permisos de estudios.

BIBLIOGRAFÍA

(Ministerio de Educación y Cultura. (2006).

Andrade, C. (2021). *Derecho de Licencia para estudios, análisis crítico frente al principio de igualdad en la Legislación laboral ecuatoriana. [Tesis de Grado, UNIANDES]*. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/13564/1/USD-DER-EAC-039-2021.pdf>

Andrango, B. (2022). *El derecho a la igualdad y no discriminación en el goce de las vacaciones anuales dentro de los regímenes laborales del sector público ecuatoriano. [Tesis de Maestría, Universidad Indoamérica]*. Obtenido de <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/4942/1/ANDRANGO%20USHI%c3%91A%20BETTY%20ENID%20.pdf>

Annan, K. (16 de Noviembre de 2018). *Artículo 7: el derecho a la igualdad ante la ley- Organización de las Naciones Unidas*. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2018/11/1445981>

Araya, D. (17 de Diciembre de 2019). *La educación debe ser accesible a todos los niños*. Obtenido de <https://www.humanium.org/es/derecho-educacion/>

Asamblea Constituyente. (2008). 162.

Asamblea Nacional. (2010). artículo 3.

Benavides, G. (12 de Julio de 2019). *El derecho a la igualdad y no discriminación de las personas en movilidad humana*. Obtenido de <https://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/2345/1/AD-DPE-006-2019.pdf>

Bernal, C. (2010). *Metodología de Investigación, Tercera edición*. Colombia: Universidad de la Sabana.

Bernal, C. A. (2015). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4 ed.). Colombia: Pearson Educación.

Cabanellas, G. (1979). *Diccionario jurídico elemental*. Argentina: Heliasta.

Cajas , A. (2018). Igualdad de Género en la Constitución 2008. *Revista de Derecho UASB*, 16(2), 139-152.

Chulco, B. (2020). *Políticas De Acciones Afirmativas Étnicas y Los Principios Constitucionales De Igualdad y Equidad. [Tesis de Maestría, UTA]*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31922/1/FJCS-POSG-251.pdf>

- Código de Trabajo. (2005). *Suplemento del Registro Oficial No. 167 , 16 de Diciembre 2005*. Obtenido de <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/3364/1/C%c3%b3digo%20de%20Trabajo%20%2804-11-2021%29.pdf>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (16 de Junio de 2016). Obtenido de <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/21-Discriminacion-DH.pdf>
- Constitución de la Republica del Ecuador. (20 de 10 de 2008).
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Asamblea Constituyente*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Constitución Español. (6 de Agosto de 2016). Obtenido de Constitución Española: <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/igualdad-real-efectiva-formal/>
- Cristancho, L. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica*. *Secuencia*, 7(112), 128-155. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-03482022000100105
- Declaracion Universal de los Derechos Humanos*. (1948). Obtenido de <http://lexis.uniandesec.elogim.com/Webtools/LexisFinder/DocumentVisualizer/Doc>
- Defensoría del Pueblo. (2018). *El derecho a la igualdad*. Obtenido de <https://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/2345/1/AD-DPE-006-2019.pdf>
- Diccionario panhispánico del español Jurídico . (15 de Julio de 2021). *Definiciones de términos legales*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/administraci%C3%B3n-p%C3%BAblica>
- Duche, K. (2023). *El principio de igualdad formal y material y su aplicación en los procesos de cotización. [Tesis de Grado, ULVR]*. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10623/1/Duche%20Delgado%2c%20K.%20%282023%29%20El%20principio%20de%20igualdad%20formal%20y%20material%20y%20su%20aplicaci%C3%B3n%20en%20los%20procesos%20de%20cotizaci%C3%B3n%20de%20obra..pdf>
- Hernández, Sampieri, & Baptista. (2013). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Informe Defensoría Pública. (15 de Noviembre de 2019). *El derecho a la igualdad y no discriminación de las personas en movilidad humana*. Obtenido de <https://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/2345/1/AD-DPE-006-2019.pdf>

- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos . (2022).
- LOSEP. (2020). *LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO. Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010*. Obtenido de Última modificación : https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf
- Luca, L. (15 de Marzo de 2018). *El desarrollo intelectual*. Obtenido de <https://www.lucaedu.com/como-ser-mas-inteligente-estimacion-intelectual-para-los-ninos/#:~:text=El%20desarrollo%20intelectual%20o%20la,ni%C3%B1os%20para%20proporcionarles%20experiencias%20estimulantes>.
- Martinez. (2005). El Derecho Fundamental a no ser discriminado por razón de sexo.
- Medina, E. (2021). *Estabilidad de los servidores públicos bajo la modalidad de contratos ocasionales. [Tesis de Maestría, ULVR]*. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4561/1/TM-ULVR-0357.pdf>
- Morán, F. (2012). *Metodología de investigación en la educación*. Guadalajara: Mc. Graw Hill.
- Muntaner, R. y. (2016). Políticas de Educación Inclusiva de América Latina. *Educacion Inclusiva*, 125-142.
- Nogueira, M. (2012). El principio de Igualdad y no Discriminación en las relaciones laborales. *Revista de Relaciones Laborales*, 19-52.
- Osorio, M. (2000). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales* (Vol. 1º). Guatemala, C. A.: Edición Electrónica.
- Ossorio, P. (2015). Análisis jurídico-penal de la discriminación en el ámbito laboral.
- Pacto de San José. (15 de Mayo de 2017). *La convención Americana de los Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/17229a.pdf>
- Ruiz, J. (2021). *Las limitaciones en permisos para estudios de personas trabajadoras y el derecho a la Educación. [Tesis de Derecho, Uniandes]*. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12727/1/RUIZ%20RODRIGUEZ%20JENIFER%20LISSETH.pdf>
- Ruiz, M. (19 de Mayo de 2022). *Los permisos laborales a los que un trabajador en Ecuador tiene derecho*. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/ecuador/los-permisos-laborales-a-los-que-un-trabajador-en-ecuador-tiene-derecho-nota/>
- Salcedo, & Lucio. (2019). *Metodología de la investigación*. Lima: Primsa.

Sanchez. (2017). Derecho de los Trabajadores. *instituto de investigaciones juridicas*.

Tamayo, J., Ramírez, E., & Tajahuerce, Á. (2018). *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo “La intervención en violencia de género desde diversos ámbitos”*. Bolivia: FCE. Obtenido de Tamayo Acosta, Juan José, Ramírez Rico, Elena y Tajahuerce Ángel, Isabel 2018. “La

Toabanda , L. (15 de Agosto de 2018). *Definición de Términos*. Obtenido de <https://www.comunidad.madrid/servicios/justicia/diccionario-terminos-juridicos>

Villamarin, K. (2020). *Vulneración del principio de Igualdad por discriminación de género, dentro de la realidad Jurídica laboral ecuatoriana. [Tesis de Maestría, Indoamerica]*. Obtenido de <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1983/1/VILLAMARIN%20RUIZ%20KARLA%20PAOLA.pdf>

Villavicencio, L. (2020). Régimen laboral de las empresas públicas ecuatorianas. *Pontificia Universidad del Ecuador*, 7(2), 366-404. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6002/600263428008/html/>

ANEXOS

Anexo 1. Fotos del trabajo de campo









