

•

UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ
CARRERA DE CIENCIAS SOCIALES, DERECHO Y BIENESTAR
FACULTAD DE DERECHO

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR**

MODALIDAD DE TITULACION
PROYECTO DE INVESTIGACION

TEMA:
**ESTUDIO JURÍDICO DEL TRABAJO FORMAL EN LA CIUDAD DE MANTA,
AÑO 2022.**

AUTOR:
MARÍA LEONELA VÉLEZ GONZÁLEZ

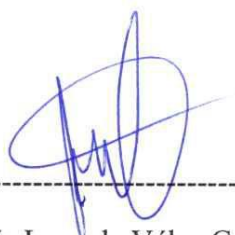
TUTOR:
ABG. HEIDI MARIA HIDALGO ANGULO

Manta- Manabí - Ecuador

Declaración de Autoria

El trabajo de grado denominado “Estudio Jurídico del trabajo Formal de la Ciudad de Manta Año 2022” ha sido desarrollada con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, conforme a las citas que constan en las páginas correspondientes, cuyas fuentes de incorporan en la bibliografía.

En virtud de esta declaración me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de proyecto de grado en mención



María Leonela Vélez González

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría del estudiante **MARÍA LEONELA VÉLEZ GONZÁLEZ**, legalmente matriculado/a en la carrera de Derecho, periodo académico 2023 (2), cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema del proyecto o núcleo problemático es **"ESTUDIO JURÍDICO DEL TRABAJO FORMAL EN LA CIUDAD DE MANTA, AÑO 2022"**.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad de este, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 30 noviembre de 2023

Lo certifico,

**HEIDI MARIA
HIDALGO
ANGULO**

Firmado digitalmente por
HEIDI MARIA
HIDALGO ANGULO
Fecha: 2023.12.01
17:30:42 -05'00'

Dra. Heidi Hidalgo Angulo, PhD.
Docente Tutor(a)
Área: Derecho Laboral

Nota 1: Este documento debe ser realizado únicamente por el/a docente tutor/a y será receptado sin enmendaduras y con firma física original.

Nota 2: Este es un formato que se llenará por cada estudiante (de forma individual) y será otorgado cuando el informe de similitud sea favorable y además las fases de la Unidad de Integración Curricular estén aprobadas.

ÍNDICE

I. CAPÍTULO I.....	9
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN, PLANTEAMIENTO, FORMULACIÓN, OBJETIVOS Y JUSTIFICACIÓN.	9
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
2.1. CONCEPTUALIZACIONES Y BASES DOCTRINARIAS.	13
2.1.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR	13
2.1.2. EVOLUCIÓN MUNDIAL DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	14
2.1.3 EVOLUCIÓN EN LATINOAMÉRICA DE LOS DERECHOS LABORALES	15
2.1.4 EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN ECUADOR	16
2.2 ORGANISMOS INTERNACIONALES Y SU PERSPECTIVA EN RELACIÓN A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.....	18
2.2.1 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).....	18
2.2.3 ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS)	19
2.3. POLÍTICAS PÚBLICAS EN ECUADOR EN RELACIÓN A LA PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO	21
2.3.1. Sector Público:.....	21
2.3.2. Sector Privado:	22
2.4. POLÍTICAS PÚBLICAS EN MANTA PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.	23
CAPÍTULO III.....	26
3. MARCO LEGAL.....	26
3.1 CONSTITUCIÓN	26
3.2 INSTRUMENTOS INTERNACIONALES	29

3.3 CÓDIGO DEL TRABAJO	30
3.4 LOSEP.....	31
3.5 BREVE REVISIÓN A JURISPRUDENCIA	32
3.5.1 SENTENCIA No. 1 – CORTE CONSTITUCIONAL (No. 986-19-JP/21 y acumulados)	34
CAPÍTULO IV	42
MARCO METODOLÓGICO	42
4.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	42
4.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	42
4.3. MÉTODOS.....	43
4.4. TÉCNICAS.....	44
CAPÍTULO V	45
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	45
5.1 RESULTADOS	45
ENTREVISTA PARA EMPLEADOR PRIVADO	45
ENTREVISTA PARA NIVEL JERARQUICO PÚBLICO.	48
ENTREVISTA PARA INSPECTOR DE TRABAJO.-	50
ENTREVISTA PARA JUEZ.....	53
ENCUESTA	57
EMPRESAS PÚBLICAS	57
EMPRESAS PRIVADAS.....	66
5.2 DISCUSIÓN	76

RESUMEN

La presente investigación es un estudio jurídico del trabajo formal en la ciudad de Manta, en aras de dilucidar los desafíos, perspectivas y principales diferencias del trabajo formal del sector público versus el privado, partiendo de la construcción doctrinaria de los conceptos, a través de un análisis pormenorizado de la evolución de los derechos hasta aterrizar dichas definiciones al campo normativo, se ha recurrido a una revisión documental y bibliográfica de la doctrina y jurisprudencia relevante, de manera análoga se utiliza como herramienta de esta investigación, a la entrevista y a la encuesta a efectos de contrarrestar la hipótesis planteada en este estudio; a saber, ¿En qué medida los derechos laborales del sector público y privado, afectan la equidad e igualdad? entre los métodos implementados, se encuentran; el método crítico y analítico que posibilitan la comprensión del tema y el análisis de los resultados obtenidos a partir de la revisión documental y de la práctica de las técnicas utilizadas.

ABSTRAC

The present investigation seeks to carry out a legal study of formal work in the city of Manta, in order to elucidate the challenges, perspectives and main differences of formal work in the public sector versus that of the private sector, based on the doctrinal construction of the concepts, through After a detailed analysis of the evolution of the rights until these definitions landed in the normative field, a documentary and bibliographical review of the relevant doctrine and jurisprudence has been used, in an analogous way, the interview and the interview are used as a tool for this investigation.

survey in order to counter the hypothesis raised in this study; namely, if there is a notable difference between the obligations and rights of the private sector versus the public sector? Among the implemented methods are; the critical and analytical method that makes it possible to understand the subject and the analysis of the results obtained from the documentary review and the practice of the techniques used.

PALABRAS CLAVES

Trabajo formal, sector público, sector privado, derechos laborales.

KEY WORDS

Formal work, public sector, private sector, labor rights.

I. CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN, PLANTEAMIENTO, FORMULACIÓN, OBJETIVOS Y JUSTIFICACIÓN.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El trabajo formal es aquel que se realiza en un ambiente laboral debidamente constituido y regularizado por la ley, dentro de las características principales de este, se encuentran las de tener un vínculo laboral entre empleador y empleado, generalmente bajo un contrato escrito, documento, donde se construyen una serie de derechos y obligaciones en relación a las condiciones de trabajo, incluyendo derechos como la remuneración justa, derecho a protección social, y demás beneficios regulados por la ley. Este trabajo tiene dos modalidades o dos sectores estructurados como son; el público y el privado.

No obstante, estos sectores a nivel de protección de derechos laborales, parecieran estar divorciados entre sí, siendo un tema complejo el abordar de manera directa la medición del cumplimiento de las mismas garantías y tutela de derechos. En particular, precisa indicar que históricamente se menciona que los trabajadores del sector público tienen en teoría más protecciones laborales que los del sector privado, esto lo exteriorizan en analogía a la estabilidad laboral y beneficios de jubilación que tiene este sector frente a los del sector privado. Sin embargo, hay incompatibilidades demostrativas en las condiciones de ambos trabajadores partiendo desde el grado de responsabilidad de los servidores públicos, y del abuso de los contratos de servicios ocasionales que últimamente se ha convertido de la excepción a la regla, así mismo la falta de

convocatorias a concursos de méritos y oposición, el exceso de trabajo, el no pago de horas extras, y demás normas estrictas, marcan un punto de diferenciación. Por su parte, los trabajadores del sector privado pueden estar sujetos al cumplimiento de mejores condiciones en relaciones a los contratos colectivos, gremios y asociaciones que los protegen.

En cuanto a la vulneración de derechos laborales, tanto los trabajadores del sector privado como los del sector público efectivamente pueden llegar a ser víctimas de abusos por parte de sus empleadores, pero la naturaleza de los referidos abusos, suele ser distinta en el sector público, que con cada cambio de administración la discriminación cobra auge en virtud de la afiliación política.

En concreto, aunque si bien es cierto, ambos grupos pueden compartir rasgos de vulnerabilidad y menoscabo de sus derechos, precisa destacar que la literatura, la doctrina y la jurisprudencia ha sido amplia en señalar que uno de los retos de este último milenio es encontrar los puntos críticos y evidenciar los principales perjuicios hacia estos derechos laborales a efectos de intervenir en cada conflicto.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿Cuáles son las principales perspectivas, desafíos y vulneraciones de derechos del trabajo formal del sector público y privado en la ciudad de Manta en el año 2022?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

Realizar estudio jurídico del trabajo formal en la ciudad de Manta, año 2022; principales perspectivas, desafíos y vulneraciones de derechos del sector público y privado

1.3.2. Objetivos Específicos

- Recopilar antecedentes de la evolución jurídica del trabajo formal y contextualizar desde un punto de vista doctrinal el alcance de los principales derechos.
- Determinar en qué medida el trabajo formal del sector público se diferencia del trabajo formal del sector privado.
- Revisar disposiciones normativas referentes al trabajo formal del sector público y privado en aras de comparar los principales derechos y obligaciones de cada segmento.
- Analizar jurisprudencia relativa a la vulneración de derechos laborales de servidores públicos y de trabajadores privados.

1.4. HIPÓTESIS

- La normativa Ecuatoriana vigente, afecta el principio jurídico de igualdad y equidad, en relación a los derechos laborales del sector público versus los derechos laborales del sector privado.

1.5. JUSTIFICACIÓN.

El trabajo formal, tiene diversas dimensiones que merecen la pena estudiar, partiendo desde la revisión de los derechos adquiridos, hasta la crítica actual, al respecto de la vulneración de estos derechos laborales, no obstante, merece la pena detenernos en los

servidores públicos, como un eje de transformación del país, por cuando coadyuva a identificar las áreas y sectores, donde se están gestando violaciones consecutivas, y permite desarrollar estrategias para prevenirlas, recordando que los funcionarios públicos son los administradores de los recursos de los ciudadanos, de ahí se deriva la importancia de prestarle la atención adecuada.

En general, todos los servidores públicos y privados, tienen derecho a un ambiente laboral seguro y saludable, a la igualdad de oportunidades y trato en el empleo justo, a la libertad sindical y a la negociación colectiva, no obstante, con la revisión de la jurisprudencia se pueden arrojar conclusiones interesantes que van a contribuir a generar políticas públicas locales de gran magnitud, esta realidad vuelve interesante este estudio, toda vez que, contribuye a aumentar el acervo literario en materia de derechos laborales.

II. CAPÍTULO

2. MARCO TEÓRICO

2.1. CONCEPTUALIZACIONES Y BASES DOCTRINARIAS.

2.1.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

La evolución histórica de los derechos del trabajador ha sido un proceso fascinante y dinámico que ha experimentado cambios significativos a nivel global, regional y nacional. A lo largo de los siglos, se han producido transformaciones fundamentales en la percepción y protección de los derechos laborales, que han impactado de manera profunda en la vida de millones de trabajadores en todo el mundo. En este análisis, exploraremos la evolución de estos derechos en tres niveles clave: a nivel mundial, regional y, en particular, en el contexto específico de Ecuador.

Adicional a esto, a lo largo de la historia, se promovieron regulaciones para garantizar la igualdad de género en el trabajo y la eliminación del trabajo infantil. La lucha por la igualdad de salarios y la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral también ha sido una parte integral de la evolución de los derechos laborales a nivel global. En resumen, a nivel mundial, se ha trabajado arduamente para establecer un marco sólido de derechos laborales que promueva la justicia y la dignidad en el trabajo en todo el mundo.

2.1.2. EVOLUCIÓN MUNDIAL DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

La evolución de los derechos del trabajador a nivel mundial ha sido un proceso dinámico e influyente en la configuración de las relaciones laborales modernas. A lo largo de los siglos, se han producido cambios significativos que han mejorado las condiciones de trabajo y han promovido la justicia social en todo el mundo. Un hito crucial en esta evolución fue la Revolución Industrial en el siglo XIX, que marcó el surgimiento de la industria moderna y trajo consigo la explotación laboral y las condiciones de trabajo inhumanas.

Sin embargo, la respuesta a estas injusticias fue el surgimiento de movimientos laborales y sindicales que abogaban por la protección de los trabajadores. Los esfuerzos de líderes como Karl Marx y Friedrich Engels dieron lugar a la publicación del "Manifiesto Comunista" en 1848, que llamaba a la unidad de los trabajadores y la lucha por sus derechos. Estos movimientos sentaron las bases para las primeras leyes laborales y la creación de sindicatos en varios países industrializados.

El siglo XX marcó un período de avances significativos en la evolución de los derechos laborales. La creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919 fue un logro destacado en este sentido. La OIT estableció normas laborales internacionales y promovió la justicia social en todo el mundo. La Declaración Universal de Derechos

Humanos de 1948 reconoció los derechos laborales como derechos humanos fundamentales, consolidando así su estatus global.

A nivel mundial, se promovieron regulaciones para garantizar la igualdad de género en el trabajo y la eliminación del trabajo infantil. La OIT ha continuado desempeñando un papel esencial en la promoción de la seguridad social como un derecho fundamental de los trabajadores y en la lucha contra la explotación laboral.

2.1.3 EVOLUCIÓN EN LATINOAMÉRICA DE LOS DERECHOS LABORALES

En América Latina, la evolución de los derechos laborales estuvo influenciada por movimientos de liberación nacional y sindicatos. Durante el siglo XIX, la región experimentó importantes transformaciones económicas, como la expansión de la industria y la agricultura, lo que llevó a un aumento en la demanda de mano de obra. Esta transición económica también marcó el surgimiento de las primeras luchas por mejores condiciones laborales y jornadas de trabajo más justas (Almeida, 2005).

La década de 1930 representó un punto de inflexión en la historia laboral de América Latina. Varios países de la región, incluyendo Argentina, Brasil y México, promulgaron leyes laborales significativas que establecieron normas para regular las relaciones laborales y proteger a los trabajadores (Moraes, 2001). Estas leyes abordaron cuestiones como las horas de trabajo, el salario mínimo y la seguridad en el trabajo.

La creación de sistemas de seguridad social y pensiones se convirtió en una prioridad en la mayoría de los países latinoamericanos en el siglo XX (Hopenhayn, 2007). Estos sistemas buscaban proporcionar una red de seguridad para los trabajadores y sus familias, garantizando el acceso a la atención médica y a la jubilación.

A pesar de los avances significativos en la región, persistieron desafíos considerables. La informalidad laboral continuó siendo una cuestión crítica, con un gran número de trabajadores que no tenían acceso a la seguridad social ni a otros beneficios laborales (Barrig, 2018). Además, la desigualdad de género en el ámbito laboral fue y sigue siendo un problema, con brechas salariales y limitaciones en el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo y decisiones (OIT, 2020).

2.1.4 EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN ECUADOR

En Ecuador, la evolución de los derechos del trabajador ha estado marcada por una serie de reformas legales a lo largo de los años. La Constitución de la República del Ecuador de 2008 representó un hito importante en el reconocimiento y la ampliación de los derechos laborales en el país. Esta Constitución reconoció de manera amplia los derechos de los trabajadores, estableciendo el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el ámbito laboral (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Uno de los avances más significativos fue la incorporación del derecho a la seguridad social como un derecho fundamental de los trabajadores ecuatorianos en la Constitución de 2008. Esto marcó un cambio importante en la perspectiva de la seguridad social, considerándola no solo como un beneficio, sino como un derecho que debía garantizarse a todos los ciudadanos (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

A lo largo de la década de 2010, Ecuador implementó reformas significativas en el Código del Trabajo con el objetivo de fortalecer la protección de los trabajadores y regular las relaciones laborales. Estas reformas abordaron cuestiones importantes como las horas de trabajo, los contratos temporales y la igualdad salarial de género. Además, se promovió la formalización del empleo, lo que implicó un mayor énfasis en la regularización de los trabajadores informales (Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2020).

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), encargado de administrar el sistema de seguridad social y pensiones en Ecuador, también experimentó cambios para mejorar la cobertura y la calidad de los servicios de salud y pensiones. Estos esfuerzos se llevaron a cabo con el fin de garantizar que los trabajadores tuvieran acceso a una atención médica de calidad y a un sistema de pensiones adecuado para su retiro (IESS, 2020).

A pesar de estos avances, persisten desafíos relacionados con la informalidad laboral en Ecuador. Un porcentaje significativo de trabajadores sigue laborando en el sector informal, lo que limita su acceso a la seguridad social y otros beneficios laborales. Además,

se continúa trabajando en la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral y en la erradicación de la discriminación laboral (Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2020).

2.2 ORGANISMOS INTERNACIONALES Y SU PERSPECTIVA EN RELACIÓN A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Los organismos internacionales desempeñan un papel fundamental en la promoción y protección de los derechos de los trabajadores a nivel global. Dos de los organismos más influyentes en este ámbito son la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS).

2.2.1 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se dedica a promover los derechos laborales y las condiciones de trabajo justas en todo el mundo (OIT, 2020). La OIT fue fundada en 1919 y ha desarrollado una serie de normas laborales y convenios internacionales que establecen estándares mínimos para la protección de los trabajadores. Estos convenios abordan temas esenciales como la igualdad de género en el trabajo, la seguridad en el empleo y la eliminación del trabajo infantil (OIT, 2020).

Un aspecto fundamental de la perspectiva de la OIT es la promoción de la justicia social y la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores. La organización aboga por la libertad sindical y el derecho de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente. También se enfoca en garantizar que los trabajadores tengan condiciones de trabajo seguras y saludables (OIT, 2020).

La OIT ha sido un actor clave en la promoción de la seguridad social como un derecho fundamental de los trabajadores. Aboga por sistemas de seguridad social que brinden protección contra riesgos como la enfermedad, la discapacidad, el desempleo y la vejez. La organización trabaja en colaboración con sus Estados miembros para garantizar que se respeten estos derechos laborales fundamentales en todo el mundo (OIT, 2020).

2.2.3 ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS)

La Organización Mundial de la Salud (OMS), como una agencia especializada de las Naciones Unidas, desempeña un papel fundamental en la promoción de la salud y el bienestar de las personas en todo el mundo (OMS, 2020). Aunque su enfoque principal es la salud pública, la OMS también reconoce que las condiciones de trabajo desempeñan un papel esencial en la salud de los individuos y las comunidades. Por lo tanto, la OMS trabaja en estrecha colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros organismos para garantizar que los derechos de los trabajadores se consideren en el contexto de la salud ocupacional.

La OMS reconoce que un ambiente de trabajo saludable es esencial para la salud y el bienestar de los trabajadores. La organización promueve activamente la prevención de enfermedades ocupacionales y la promoción de prácticas de trabajo seguras en todo el mundo. Esto incluye la elaboración de directrices y recomendaciones para la gestión de riesgos ocupacionales y la exposición a peligros en el lugar de trabajo.

La OMS también se enfoca en la evaluación y vigilancia de las condiciones de salud en el trabajo. A través de investigaciones y estudios epidemiológicos, la organización recopila datos sobre la salud de los trabajadores y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Esto ayuda a identificar áreas problemáticas y a desarrollar estrategias para abordarlas.

En el contexto de la pandemia de COVID-19, la OMS desempeñó un papel crucial al proporcionar orientación sobre cómo proteger a los trabajadores esenciales y mantener entornos de trabajo seguros durante la crisis sanitaria. Esta respuesta resaltó aún más la importancia de la colaboración entre la OMS y la OIT para abordar los desafíos de salud en el trabajo. En concreto, la OMS, como un organismo internacional centrado en la salud, considera la seguridad y el bienestar de los trabajadores como una parte integral de su misión. Trabaja en colaboración con otros organismos, como la OIT, para garantizar que las condiciones de trabajo sean seguras y saludables y que los derechos de los trabajadores se protejan en el contexto de la salud ocupacional. Esto es esencial para promover la salud pública y el bienestar de las poblaciones en todo el mundo.

2.3. POLÍTICAS PÚBLICAS EN ECUADOR EN RELACIÓN A LA PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

2.3.1. Sector Público:

Estabilidad Laboral: Los trabajadores del sector público en Ecuador generalmente gozan de una mayor estabilidad laboral debido a la protección que ofrecen las leyes laborales y la imposibilidad de despidos arbitrarios. Los empleados públicos suelen ser contratados bajo un régimen de carrera que garantiza su estabilidad (Ley Orgánica del Servicio Público [LOSEP], 2010).

Jornada Laboral y Vacaciones: En el sector público, se establece una jornada laboral estándar de 40 horas semanales. Los trabajadores tienen derecho a vacaciones pagadas y a otros permisos especiales, como licencia por maternidad o paternidad (Ley Orgánica del Servicio Público [LOSEP], 2010).

Sindicación y Negociación Colectiva: Los trabajadores del sector público tienen el derecho de sindicarse y negociar colectivamente, lo que les permite buscar mejoras en sus condiciones de trabajo (Ley Orgánica del Servicio Público [LOSEP], 2010).

2.3.2. Sector Privado:

Flexibilidad Laboral: En el sector privado, la flexibilidad laboral es mayor, y las relaciones laborales pueden variar ampliamente según el empleador y el tipo de contrato. Esto puede llevar a una mayor inestabilidad en el empleo (Código del Trabajo de Ecuador, 2020).

Jornada Laboral y Vacaciones: La jornada laboral en el sector privado suele ser de 40 horas semanales, pero las condiciones pueden variar según el empleador. Los trabajadores también tienen derecho a vacaciones pagadas, pero estas pueden ser menos generosas que en el sector público (Código del Trabajo de Ecuador, 2020).

Sindicación y Negociación Colectiva: Los trabajadores del sector privado también tienen derecho a sindicarse y negociar colectivamente, pero la sindicalización puede ser menos común en algunas empresas privadas (Código del Trabajo de Ecuador, 2020).

2.4. POLÍTICAS PÚBLICAS EN MANTA PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.

Manta, como parte de Ecuador, está sujeta a las políticas laborales nacionales, pero también tiene la flexibilidad de implementar políticas locales específicas para proteger los derechos laborales de su comunidad. En un contexto costero y con una economía diversificada que incluye actividades como la pesca, el comercio y la industria del puerto, las políticas públicas en Manta pueden tener un impacto significativo en la calidad de vida de los trabajadores locales.

Una de las principales áreas de enfoque en las políticas públicas de Manta es el fomento de la formalización laboral. Dado que la informalidad laboral puede ser un problema en muchas regiones de Ecuador, Manta podría promover políticas locales que incentiven a las empresas a formalizar sus empleados. Esto no solo garantizaría que los trabajadores tengan acceso a la seguridad social y otros beneficios laborales, sino que también ayudaría a las empresas a operar de manera más transparente y bajo regulaciones laborales adecuadas.

La promoción de la seguridad en el trabajo es otra prioridad en las políticas públicas de Manta. Dado el papel clave de la industria portuaria y la pesca en la economía local, la seguridad ocupacional es esencial. Manta podría implementar programas y regulaciones

específicas para mejorar la seguridad en el trabajo, incluyendo la capacitación en prevención de riesgos laborales y la supervisión de condiciones de trabajo seguras.

Además, el apoyo a la educación y formación laboral puede ser una política efectiva para mejorar las perspectivas de empleo en Manta. A través de programas locales de educación y capacitación, se pueden mejorar las habilidades de los trabajadores y aumentar su empleabilidad en sectores clave de la economía local, como la industria pesquera o el comercio marítimo. Estos programas no solo benefician a los trabajadores, sino que también fortalecen la capacidad productiva de la comunidad.

La promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral también es una preocupación importante en las políticas públicas de Manta. Dado que las actividades relacionadas con el puerto y la pesca pueden estar tradicionalmente dominadas por hombres, Manta podría implementar políticas para fomentar la participación de las mujeres en estos sectores y combatir la discriminación de género en el empleo. Esto no solo contribuiría a la igualdad de oportunidades, sino que también enriquecería la fuerza laboral con una diversidad de talento y experiencia.

Fomento de la Formalización: Manta podría promover políticas locales que incentiven a las empresas a formalizar sus empleados, lo que garantizaría que los trabajadores tengan acceso a la seguridad social y otros beneficios laborales. Esto podría contribuir a reducir la informalidad laboral en la región (Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2020).

Promoción de la Seguridad en el Trabajo: Dado que Manta es un importante puerto marítimo y tiene una industria pesquera significativa, la ciudad podría implementar programas locales para mejorar la seguridad en el trabajo en estas industrias. Esto incluiría capacitación en seguridad, inspecciones regulares y medidas de prevención de accidentes laborales (Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2020).

Apoyo a la Educación y Formación Laboral: Políticas locales podrían respaldar programas de educación y capacitación para mejorar las habilidades de los trabajadores y aumentar su empleabilidad. Esto podría incluir la creación de centros de formación o la promoción de programas de aprendizaje (Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2020).

Promoción de la Igualdad de Género: Manta podría implementar políticas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral y combatir la discriminación de género. Esto incluiría medidas para garantizar la igualdad salarial y el acceso equitativo a oportunidades laborales para todas las personas (Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2020).

Promoción de la Participación Ciudadana: Manta podría fomentar la participación activa de los trabajadores y empleadores en la formulación de políticas laborales locales. Esto podría lograrse a través de diálogos sociales y la creación de espacios para que las partes interesadas contribuyan a la toma de decisiones (Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2020).

Las políticas laborales en Ecuador y en Manta buscan promover y proteger los derechos de los trabajadores en ambos sectores, pero existen diferencias en términos de

estabilidad laboral y flexibilidad en el empleo. Las políticas locales pueden adaptarse para abordar las necesidades específicas de la comunidad laboral en Manta, teniendo en cuenta las características económicas y sociales de la región.

CAPÍTULO III.

3. MARCO LEGAL

3.1 CONSTITUCIÓN

La sección octava de la Constitución destina dos artículos, al respecto del Trabajo y seguridad social, indicando siguiente:

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. (CRE, 2008 [2023], art. 33)

Por su parte el artículo siguiente, indica que la seguridad social es un derecho irrenunciable, siendo deber y responsabilidad del Estado velar por su efectivo ejercicio, rigiéndose en los principios de “solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad,

eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación” (CRE, 2008 [2021], art. 34).

La Constitución, es tan garantista en relación a este derecho que incluso las personas que realizan trabajo no remunerado (trabajo informal) o trabajo autónomo deben gozar de esta garantía, mediante la contraprestación de un aporte más bajo.

Por su parte, el Artículo 66, del referido texto constitucional, indica que se reconoce y garantiza, el derecho a una vida digna, que contiene el trabajo y la seguridad social, así mismo nadie puede ser obligado de participar de un trabajo donde no se le reconozco su remuneración o que sea forzoso. (CRE, 2008 [2023], art. 66).

Estas disposiciones, anteriores son dadas en términos generales, para ambos sectores, tanto públicos como privados, no obstante, en relación a los servidores públicos, de manera general se establecen las siguientes disposiciones:

En este sentido, la Constitución empieza indicando en el artículo 229, que los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables, esta norma guarda relación con las garantías laborales del sector privado, así mismo establece que “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” (CRE, 2008 [2023], art. 229). Sobre esta ley se refiere a la Ley Orgánica del Servicio Público, (en

adelante, LOSEP), y también para los funcionarios públicos que trabajan en empresas públicas a la Ley Orgánica de Empresas Publicas (en adelante, LOEP).

Precisa indicar que, en las instituciones públicas, puede existir un régimen mixto, donde convergen dos modalidades de contratación, es decir, los obreros regidos por el Código del Trabajo y los servidores públicos, regidos por la LOSEP, al respecto de esta modalidad “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.” (CRE, 2008 [2023], art. 229). Este tipo de contrataciones se suelen dar en su mayoría en Municipios.

En relación a las prohibiciones, la Constitución es enfática al indicar que un servidor no puede “1. Desempeñar más de un cargo público simultáneamente a excepción de la docencia universitaria siempre que su horario lo permita. 2. El nepotismo. 3. Las acciones de discriminación de cualquier tipo” (CRE, 2008 [2023], art. 230).

Por otro lado, sobre las responsabilidades establece que “por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, o por sus omisiones, y serán responsables administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos”. (CRE, 2008 [2023], art. 233). Pudiendo converger de una omisión acciones de ambos tipos, que, a diferencia del sector privado, los servidores públicos tienen mayor carga de responsabilidad que podría llegar a traducirse en glosas pecuniarias.

3.2 INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Convenios de la OIT: Ecuador ha ratificado 77 convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que regulan diversos aspectos del trabajo formal, tales como la libertad sindical, la negociación colectiva, la igualdad de oportunidades y trato, la seguridad y salud ocupacional, el trabajo infantil, el trabajo forzoso, entre otros (OIT, 2020). Estos convenios son de obligatorio cumplimiento para el Estado ecuatoriano y tienen rango constitucional (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 424).

Tratados bilaterales y regionales: Ecuador ha suscrito varios tratados bilaterales y regionales con otros países y bloques económicos, que contienen disposiciones sobre el trabajo formal, especialmente en lo referente al comercio, la inversión, la cooperación y la integración. Algunos ejemplos son el Acuerdo de Asociación Económica Inclusivo con la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) (Ministerio de Producción, Comercio Exterior e Inversiones [MPCEI], 2020), el Acuerdo Comercial con el Reino Unido (MPCEI, 2019), el Acuerdo de Integración Comercial con Chile (MPCEI, 2018), el Protocolo al Acuerdo del Consejo de Comercio e Inversiones con Estados Unidos (MPCEI, 2017), entre otros.

Acuerdo de Escazú: El Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y El Caribe (Acuerdo de Escazú) es un instrumento internacional que busca garantizar los derechos humanos de las personas que trabajan o se ven afectadas por actividades que impactan al medio ambiente, tales como la minería, la agricultura, la industria, etc. El Acuerdo establece principios y obligaciones para los Estados parte en materia de transparencia, consulta, protección y reparación (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2018). Ecuador lo firmó en 2018 y lo ratificó en 2020.

3.3 CÓDIGO DEL TRABAJO

Normativa laboral general: El Código del Trabajo es el instrumento legal que regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores del sector privado y de algunas entidades públicas que no están sujetas a la LOSEP. El Código establece los derechos y obligaciones de las partes, así como los procedimientos y sanciones aplicables en caso de incumplimiento. El Código abarca temas como el contrato de trabajo, las modalidades y condiciones de trabajo, las remuneraciones, las prestaciones sociales, el fondo de reserva, las vacaciones, las horas extras, el décimo tercer y décimo cuarto sueldo, el bono de desarrollo humano, el seguro social, la seguridad e higiene en el trabajo, las organizaciones sindicales, las huelgas y paros, los conflictos colectivos, los despidos y las indemnizaciones, entre otros (Código del Trabajo [CT], 2005).

Reformas laborales: El Código del Trabajo ha sido objeto de varias reformas a lo largo de su vigencia, con el fin de adaptarse a las nuevas realidades económicas, sociales y políticas del país. Algunas de las reformas más recientes son: la Ley Orgánica para la Optimización y Eficiencia de Trámites Administrativos (2018), que simplifica algunos requisitos y procedimientos laborales; la Ley Orgánica para la Reactivación Económica (2017), que introduce nuevas modalidades contractuales como el contrato por emprendimiento o el contrato ocasional especial emergente; la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015), que elimina el aporte individual al seguro social del 40%, crea el seguro social campesino, reconoce el trabajo no remunerado en el hogar como aporte a la economía popular y solidaria, entre otras medidas (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018, 2017, 2015).

3.4 LOSEP

Normativa laboral del sector público: La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) es la norma que regula las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores públicos. La LOSEP establece los principios, derechos y deberes del servicio público, así como las normas para el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneraciones y cesación de funciones de los servidores públicos. La LOSEP también define las competencias y funciones del Ministerio del Trabajo, la Secretaría Nacional de la Administración Pública, el Consejo Nacional de Igualdad, el Instituto de Altos Estudios Nacionales y el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la

Calidad de la Educación Superior como entidades rectoras del servicio público (Ley Orgánica del Servicio Público [LOSEP], 2010).

Reformas a la LOSEP: La LOSEP ha sido reformada en varias ocasiones desde su expedición en 2010, con el propósito de mejorar las condiciones laborales y profesionales de los servidores públicos, así como de optimizar la gestión pública. Algunas de las reformas más relevantes son: la Ley Orgánica Reformatoria a la LOSEP y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral (2020), que tipifica y sanciona el acoso laboral como una falta grave; la Ley Orgánica Reformatoria a la LOSEP y a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (2017), que establece el teletrabajo como una modalidad de prestación del servicio público; la Ley Orgánica para la Eficiencia en la Contratación Pública (2016), que modifica el régimen de contratación y remuneración de los consultores externos; la Ley Orgánica para la Redistribución del Gasto Social (2015), que elimina el techo salarial para los docentes e investigadores universitarios; entre otras (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020, 2017a, 2017b, 2016, 2015).

3.5 BREVE REVISIÓN A JURISPRUDENCIA

Jurisprudencia laboral: La jurisprudencia laboral es el conjunto de sentencias emitidas por los tribunales competentes en materia laboral, que interpretan y aplican las normas jurídicas que regulan las relaciones laborales. La jurisprudencia laboral tiene como fuentes principales los convenios internacionales, la Constitución, las leyes, los reglamentos

y los principios generales del derecho. La jurisprudencia laboral tiene como finalidad garantizar los derechos laborales, resolver los conflictos entre empleadores y trabajadores, y orientar el desarrollo legislativo y doctrinario en materia laboral (Corte Nacional de Justicia [CNJ], s.f.).

Ejemplos de jurisprudencia laboral: A continuación, se presentan algunos ejemplos de jurisprudencia laboral emitida por la Corte Nacional de Justicia del Ecuador en los últimos años:

- En la resolución No. 59-2015, la Sala Especializada de lo Laboral declaró la existencia de un precedente jurisprudencial obligatorio sobre la estabilidad laboral de los trabajadores que constituyen una organización sindical o cualquier otra asociación, estableciendo que la prohibición de despido prevista en el artículo 452 y la indemnización derivada del artículo 455 del Código del Trabajo no se ven afectadas por el incumplimiento del inspector de trabajo de notificar al empleador dentro de las 24 horas sobre el inicio del trámite por parte de los trabajadores (CNJ, 2015).
- En la resolución No. 03-2022, la Sala Especializada de lo Civil y Mercantil aclaró el alcance del artículo 534 del Código Orgánico Integral Penal, que establece que las acciones civiles derivadas de un hecho punible prescriben en diez años. La Sala determinó que dicho plazo no es aplicable a las acciones civiles derivadas de un hecho punible que afecte derechos irrenunciables o imprescriptibles reconocidos por la Constitución o los tratados internacionales, como son los derechos laborales (CNJ, 2022).

- En la resolución No. 477-2012, la Sala Especializada de lo Civil y Mercantil resolvió un recurso extraordinario de protección interpuesto por una trabajadora despedida por embarazo. La Sala confirmó la sentencia dictada por el Tribunal Constitucional que declaró vulnerado el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y ordenó su reintegro al puesto de trabajo con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir. La Sala destacó que el despido por embarazo constituye una forma de discriminación prohibida por la Constitución y los tratados internacionales (CNJ, 2012).

3.5.1 SENTENCIA No. 1 – CORTE CONSTITUCIONAL (No. 986-19-JP/21 y acumulados)

1. Datos generales del caso

- Fecha de la sentencia: 21 de diciembre de 2021
- Tipo de acción o recurso: Acción de protección y acumulados (Jurisprudencia vinculada)
- Tribunal: Pleno de la Corte Constitucional
- Jueces Constitucionales; Karla Andrade Quevedo, Ramiro Avila Santamaría, Agustín Grijalva Jiménez, Enrique Herrería Bonnet, Alí Lozada Prado, Teresa Nuques Martínez, Daniela Salazar Marín, Hernán Salgado Pesantes; y, Carmen Corral Ponce.
- Demandante o peticionario: A) Yolanda Cando, B) Juan Carlos Delgado, C) Natali Andrade y D) Julio Toscano

- Demandado: A) CCENC, B) IESS, C) Empleador privado, y D) Fiscalía Provincial de Tungurahua

2. RESUMEN:

La sentencia de la Corte condensa cuatro procesos originados en demandas de acción de protección, de los cuales 3 de ellos son de funcionarios del Sector Público, en las que se alegaron diferentes vulneraciones de derechos constitucionales del trabajo, puntualmente por el acoso laboral, siendo una forma de violencia que se ejerce en una relación laboral y produce daños a bienes constitucionales como la salud y la integridad, luego del análisis de los cuatro casos a saber, la corte se pregunta lo siguiente; A.- ¿Se vulneró el derecho a la tutela administrativa efectiva de Yolanda Cando porque la denuncia de acoso laboral que presentó no fue tramitada con la debida diligencia?. B.- ¿Se vulneraron los derechos a la igualdad y no discriminación, al trabajo en condiciones dignas, así como a la protección especial de Juan Carlos Delgado debido a que habría sufrido actos de acoso laboral por parte de la compañía accionada por motivo de su discapacidad visual?; C. ¿Se vulneró el derecho al trabajo en condiciones dignas de la accionante en razón de que habría sido sujeto de actos de acoso laboral que causaron una afectación psicológica en ella, y que consistieron en un cambio administrativo dispuesto por las autoridades para la ocupación de un cargo que no correspondía con su formación ni con las funciones que desempeñaba en el puesto del que era titular?, y; D. ¿Se vulneró el derecho al trabajo del accionante en virtud que habría sido sujeto de actos de acoso laboral que lo presionaron a presentar su renuncia al cargo?, la corte, en los casos concretos, declara la vulneración de los referidos derechos en los casos A, B y C; y se desestima la acción presentada en el caso D, dentro de las razones por las que declara la vulneración de los tres primeros casos son; la no atención y respuesta motivada violentando

el debido proceso, la tutela administrativa efectiva, obstaculizando en algunos casos el acceso a la justicia.

3. HECHOS DEL CASO

- CASO A

La accionante presentó su denuncia de acoso laboral, ante lo cual, la inspección del trabajo avocó conocimiento, solicitó que se complete la denuncia poniéndole inclusive obstáculos absurdos a la accionante, y Yolanda Cando presentó el correspondiente escrito para cumplir ese requerimiento. Al respecto, el inspector del trabajo dispuso el archivo de la denuncia bajo el argumento de que esta no había cumplido con los mismos requisitos de una demanda presentada con base en el COGEP; y no es hasta la solicitud de aclaración y ampliación de Yolanda Cando, que la autoridad precisa que, lo que en realidad requería era que se especifique si los actos denunciados correspondían a acoso o discriminación laboral. Posteriormente, la accionante presentó la denuncia a la CCENC y la entidad remitió la denuncia a distintas instancias de la Casa de la Cultura, sin que se inicie investigación alguna, hasta que finalmente esta retornó al Directorio de la CCENC, cuyo director era la misma persona denunciada.

- CASO B

El empleador solicitó el visto bueno en contra del trabajador, el cual fue concedido por el inspector del trabajo; y en el marco de este procedimiento, Juan Carlos Delgado señaló que era sujeto de acoso laboral y discriminación por ser una persona con discapacidad. Así, detalló diferentes actos, como, por ejemplo, que, tras el cambio de administración de la compañía, se dispuso la modificación de sus funciones a otras que no consideraban su discapacidad visual, de forma que debía permanecer gran parte del tiempo frente al

computador, sin las adaptaciones necesarias, así como el retiro progresivo de funciones.

Solicitó boletas de comparecencia ante la Inspectoría del Trabajo del Azuay para la Gerente de la compañía. Respecto de la primera boleta, solicitó una explicación de los descuentos que se le realizaron, una aclaración sobre sus funciones como administrador, denunció las persecuciones que atravesaba, y pidió que se coloquen cámaras de vigilancia no solo dirigidas a su escritorio; respecto de la segunda, manifestó que paulatinamente se le habían retirado funciones y cambiado otras, lo que se consideraría un despido intempestivo, asimismo que se le sancionó y multó con el 10% de su remuneración por “supuestamente-desobedecer las órdenes (...) al haber ayudado a despachar combustible”

- CASO C

La accionante puso en conocimiento de la máxima autoridad de la Guardia Ciudadana de Cuenca los resultados de la evaluación psicológica realizada por el IESS, en la que se identificaron condiciones de riesgo para su salud por su situación laboral, y en este escrito también señaló que estaba siendo sujeto de hostigamiento por parte de las autoridades de la entidad. Las autoridades de la Guardia Ciudadana realizaron el cambio administrativo de Natali Andrade, según indican, para cumplir con las recomendaciones del psicólogo del IESS; sin embargo, la accionante manifiesta que esto forma parte de los actos de acoso laboral por parte de la institución, debido a que el cambio administrativo se dio para el desarrollo de actividades que no estaban relacionadas con su perfil como contadora, ya que correspondían al cargo de analista de la Unidad de Transporte. se observa que la máxima autoridad de la institución tuvo conocimiento de la situación de la accionante; no obstante, no se puso a disposición de la misma los mecanismos para tratar los actos de acoso laboral; y a más de la reunión realizada, no se tomó en consideración el contenido del informe y la

condición psicológica de la accionante, lo que resultó en un cambio administrativo efectuado en los términos antes referidos.

- CASO D

En el presente caso, Julio Toscano presentó su renuncia al cargo que desempeñaba como secretario de fiscal de la provincia de Tungurahua y sus funciones cesaron el 24 de febrero de 2017. El accionante afirma que la renuncia que presentó no fue voluntaria, sino que fue el resultado de la presión que sufrió al ser víctima de acoso laboral por parte de autoridades del CJ de Tungurahua y servidores de la Fiscalía Provincial de Tungurahua; así, en la audiencia de la acción de protección, manifestó que “las cartas de renuncia no responden a su voluntad por cuanto estaba alterado”. En ese sentido, solicita que se deje sin efecto la acción de personal en la que se determina el cese de funciones como consecuencia de la aceptación de su renuncia, se lo restituya al cargo que desempeñaba y se le reconozcan las remuneraciones que dejó de percibir por haber renunciado.

- EL PROBLEMA JURÍDICO

- CASO A.- ¿Se vulneró el derecho a la tutela administrativa efectiva de Yolanda Cando porque la denuncia de acoso laboral que presentó no fue tramitada con la debida diligencia?
- CASO B.- ¿Se vulneraron los derechos a la igualdad y no discriminación, al trabajo en condiciones dignas, así como a la protección especial de Juan Carlos Delgado debido a que habría sufrido actos de acoso laboral por parte de la compañía accionada por motivo de su discapacidad visual?;

- CASO C.- ¿Se vulneró el derecho al trabajo en condiciones dignas de la accionante en razón de que habría sido sujeto de actos de acoso laboral que causaron una afectación psicológica en ella, y que consistieron en un cambio administrativo dispuesto por las autoridades para la ocupación de un cargo que no correspondía con su formación ni con las funciones que desempeñaba en el puesto del que era titular?, y;
- CASO D. ¿Se vulneró el derecho al trabajo del accionante en virtud que habría sido sujeto de actos de acoso laboral que lo presionaron a presentar su renuncia al cargo?

4. ARGUMENTOS DE LA DECISIÓN

CASO A

Aunque el ordenamiento jurídico ecuatoriano, como ya se ha expuesto, prohíbe y sanciona los actos de acoso laboral, los mecanismos legales deben ser eficaces a fin de proteger el derecho al trabajo en condiciones dignas de las personas acosadas. De ahí que, en relación con las denuncias de acoso laboral, es preciso que las autoridades competentes, según corresponda substanciarse con base en el CDT o la LOSEP, realicen las investigaciones, valoren los elementos probatorios, los argumentos de las partes y resuelvan con la debida diligencia, con observancia a las garantías del debido proceso; y, de ser el caso, sancionen a los responsables en caso de que se determine la vulneración del derecho de la persona trabajadora o servidora pública por dichos actos de acoso laboral. Con base en lo expuesto, se concluye que ni la CCENC, ni la inspección del trabajo dieron trámite a la

denuncia con la debida diligencia, por lo que se vulneró el derecho de la accionante a la tutela administrativa efectiva.

CASO B

El artículo 88 de la Constitución establece que la acción de protección en contra de una persona particular procede, entre otros supuestos, “si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación”. En este caso, se identifica que el accionante alegó que sufrió actos de discriminación y acoso laboral por motivo de su discapacidad; en virtud de lo cual, se considera procedente la acción de protección en contra de particulares. Sobre la discriminación, esta Corte ha especificado que constituyen categorías sospechosas de discriminación todas aquellas enunciadas ejemplificativamente en el artículo 11.2 de la Constitución, cuando se realizan distinciones injustificadas, de forma que se menoscabe o anule el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos 87. En esta línea, es una categoría sospechosa de discriminación la discapacidad visual de Juan Carlos Delgado; por lo que, con base en la citada sentencia N.º 1679-12-EP/20, se analizará una posible vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación del accionante; así como su derecho a la atención prioritaria. Sobre el acoso laboral y la discriminación, en la definición de acoso laboral, el CDT establece que estos actos pueden constituir un trato discriminatorio cuando se fundamenta en los motivos establecidos en el artículo 11.2 de la Constitución. Es así que la estabilidad laboral reforzada a la que tienen derecho las personas con discapacidad comporta también la protección especial en la desvinculación 102 . En el presente caso, no se consideró esta protección especial; de forma que el empleador presentó la solicitud de visto bueno y este fue desvinculado, en un contexto en el que fue víctima de acoso laboral, comportamiento que, además, constituyó un trato discriminatorio por motivo de su

discapacidad visual. Por consiguiente, se concluye que se vulneraron los derechos a la igualdad y no discriminación, al trabajo en condiciones dignas, así como a la protección especial del accionante.

CASO C

En el caso C, pese a que la accionante alegó que era sujeto de acoso laboral, de los méritos del caso, no se identifica el ejercicio de actos reiterados, que aunados al cambio administrativo permitan concluir que hubo una relación de acoso de conformidad con el artículo innumerado 24 de la LOSEP. Sin embargo, esta Corte observa que el IESS determinó una afectación psicológica vinculada con su situación laboral; y que el cambio administrativo que se realizó posteriormente, resultó lesivo para la accionante, al haberle ubicado en un cargo que no correspondía con su formación de contadora, ni estaba relacionado con las funciones del puesto del que era titular; en virtud de ello, se concluye que se vulneró el derecho de la accionante al trabajo en condiciones dignas y que la acción de protección es procedente.

CASO D

El inicio y desarrollo de un sumario administrativo no constituye per se acoso laboral, pues el objetivo de este es determinar si existió o no responsabilidad respecto del cometimiento de una infracción disciplinaria; y para que este constituya acoso laboral debe ser parte de un contexto en el que el comportamiento de las autoridades esté dirigido a atentar contra la dignidad de la persona y se entienda dentro de un conjunto de actos que se ejecutan de forma reiterada, teniendo como resultado afectaciones a derechos. En el presente caso, no se identifica que el sumario administrativo se haya desarrollado en ese contexto; y, por tanto, que la renuncia sea consecuencia del acoso laboral alegado por el accionante. En fin, las

personas servidoras públicas tienen derecho a presentar la renuncia al cargo que desempeñan y dar por finalizada la relación laboral con la entidad en la que presten sus servicios, conforme a lo establecido en el artículo 33 de la Constitución, que garantiza el derecho de las personas al desempeño de un trabajo libremente escogido y aceptado. Por lo que, al no haberse establecido que el sumario administrativo haya constituido un acto de acoso laboral y que la renuncia hubiese sido efecto de este, se concluye que no hubo una vulneración del derecho constitucional al trabajo de Julio Toscano.

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo se encuentra enfocado en la investigación de tipo pura, descriptiva, y explicativa, por cuanto los resultados pretenden ilustrar y aportar nociones teóricas que permitirán beneficios técnicos normativos a los profesionales de derecho.

4.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación al ser de tipo exploratoria, descriptiva-explicativa se desarrolla de la siguiente manera; en el capítulo 1, se encuentra una explicación del problema de investigación y la sustentación del mismo, en el capítulo 2 y 3, se plantea realizar una descripción analítica del objeto de estudio, inicialmente en el capítulo 2 se realizan contextualizaciones de tipo doctrinarias, para luego en el capítulo 3 aterrizar el tema en la normativa legal, en el capítulo

4, se expone la metodología utilizada y en el capítulo 5 se presenta la discusión del tema y los hallazgos de la investigación.

- Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva se utilizó para proporcionar un análisis detallado de las condiciones laborales en el trabajo formal en la ciudad de Manta. Este enfoque permitirá identificar y describir las diferencias significativas entre el sector público y privado.

- Investigación Documental

Se llevó a cabo una revisión exhaustiva de documentos legales, acuerdos colectivos y demás normativas relacionadas con el trabajo formal tanto en el ámbito público como en el privado. Esto proporciona la base legal necesaria para el análisis. Así como también se revisa doctrina referente al tema de análisis que ha permitido contextualizar y sintetizar el problema.

4.3. MÉTODOS

Se utilizó el método analítico que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, e ir desarrollando así mismo, cada objetivo propuesto en este trabajo.

Se utilizó también el método sintético enfocado en la reconstrucción de la información a partir de los elementos recabados en la investigación.

Y el método mixto que integra al método cualitativo y cuantitativo, toda vez que a través de los métodos pueden obtenerse resultados más confiables, en relación a que analiza conjuntamente los datos y permite observar de mejor forma el fenómeno de estudio.

Adicionalmente para complementar se ha incluido el método deductivo a fin de obtener una conclusión a base de premisas que se exponen en este documento.

El empleo de la modalidad bibliográfica contribuye al entendimiento y comprensión de la investigación con la recopilación de información necesaria como lo fue la doctrina, que permitió esclarecer ciertos tópicos.

4.4. TÉCNICAS

Se utilizaron como técnicas la entrevista estructurada y las encuestas.

Muestra: Criterios de Selección

La muestra se seleccionó mediante un muestreo aleatorio estratificado, considerando sectores específicos dentro del ámbito público y privado. Los criterios de selección incluyen la antigüedad en el empleo, nivel educativo y tipo de ocupación.

Las entrevistas se realizarán a cuatro profesionales, dos empleadores; uno del sector público y otro del sector privado, a un juez de lo laboral y también a un inspector de trabajo.

Las encuestas fueron aplicadas a una pequeña muestra de 60 personas encuestadas en la ciudad de Manta, siendo trabajadores de 2 empresas públicas y de 2 empresas privadas.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 RESULTADOS

ENTREVISTA PARA EMPLEADOR PRIVADO

Detalle de perfil profesional: Empleador: Ab. Tábita Véliz. Gerente General de una firma de abogados (Dynamis&fortiori)

1. ¿Cuáles serían las diferencias en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores en el sector público y el sector privado?

En términos generales, las leyes laborales en Ecuador buscan proteger los derechos de los trabajadores tanto en el sector público como en el privado. Sin embargo, las diferencias pueden radicar en aspectos como la negociación colectiva, las regulaciones específicas para cada sector y la aplicación efectiva de las leyes. En algunos casos, el sector público puede tener procedimientos más estandarizados y sistemas de protección más robustos, pero esto varía según la industria y la empresa en el sector privado.

2. ¿Cuáles serían las ventajas de trabajar en el sector privado en términos de seguridad laboral y protección de derechos en comparación con el sector público?

En el sector privado, las ventajas pueden incluir mayor flexibilidad en términos de contratos laborales, programas de incentivos y oportunidades de crecimiento profesional más rápidas. Además, algunas empresas privadas implementan medidas específicas para garantizar la seguridad laboral y proteger los derechos de los empleados.

3. ¿Cuáles serían las desventajas de trabajar en el sector privado en términos de seguridad laboral y protección de derechos en comparación con el sector público?

Las desventajas podrían incluir una menor estabilidad laboral en comparación con el sector público, así como posibles variaciones en la implementación y cumplimiento de las leyes laborales por parte de algunas empresas privadas. Además, la presión por la rentabilidad a veces puede afectar las condiciones laborales.

4. ¿Cómo afecta la sindicalización a la protección de los derechos de los trabajadores en el sector privado?

La sindicalización en el sector privado puede jugar un papel significativo en la protección de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, algunos empleadores podrían verla como un desafío en términos de gestión de relaciones laborales y negociación colectiva.

5. ¿Cuáles son los retos más comunes que enfrentan los trabajadores del sector privado en cuanto a la protección de sus derechos?

Los retos comunes pueden incluir la falta de representación sindical en algunas empresas, la inseguridad laboral en momentos de crisis económica y posibles brechas en la implementación y cumplimiento de las leyes laborales.

6. ¿Qué papel juegan las leyes laborales y los contratos colectivos en la protección de los derechos de los trabajadores en el sector privado?

Las leyes laborales y los contratos colectivos desempeñan un papel fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores en el sector privado al establecer estándares, regulaciones y condiciones laborales. Un adecuado cumplimiento y aplicación de estos instrumentos es esencial para garantizar la protección de los derechos laborales.

7.¿Existen ejemplos de buenas prácticas o programas exitosos que hayan mejorado la protección de los derechos de los trabajadores en uno u otro sector dentro de su ciudad?

Algunas empresas implementan programas exitosos que incluyen políticas claras sobre igualdad de género, formación continua para empleados y sistemas transparentes de evaluación del desempeño. Estas prácticas pueden mejorar la protección de los derechos de los trabajadores.

9.¿Según su opinión, la normativa laboral ecuatoriana protege los derechos de los trabajadores?

La normativa laboral ecuatoriana proporciona un marco legal para la protección de los derechos de los trabajadores, pero la efectividad de su implementación puede variar. Se podría mejorar a través de una supervisión más rigurosa y la aplicación consistente de las leyes existentes.

8.¿Cuáles serían los derechos que usted cree que deben considerarse como reforma a la norma laboral en el Ecuador?

Algunos derechos que podrían considerarse para reformas incluyen la mejora de la seguridad laboral, la protección contra la discriminación, la promoción de condiciones de trabajo justas y la adaptación a las cambiantes dinámicas del mercado laboral, como el trabajo remoto.

ENTREVISTA PARA NIVEL JERARQUICO PÚBLICO.

Detalle de perfil profesional: Ab. Carlos Chávez, Director de Talento Humano GAD MANTA.

1. ¿Cuáles serían las diferencias en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores en el sector público y el sector privado?

En el sector público, las diferencias en la protección de los derechos de los trabajadores a menudo se centran en la estabilidad laboral y la aplicación más rigurosa de las leyes laborales. El sector público tiende a ofrecer mayores garantías de estabilidad y protección laboral.

2. ¿Cuáles serían las ventajas de trabajar en el sector público en términos de seguridad laboral y protección de derechos en comparación con el sector privado?

Las ventajas incluyen una mayor estabilidad laboral, regulaciones más claras en términos de condiciones de trabajo y una aplicación más estricta de las leyes laborales. Además, el sector público suele brindar beneficios adicionales, como seguro de salud y jubilación.

3. ¿Cuáles serían las desventajas de trabajar en el sector público en términos de seguridad laboral y protección de derechos en comparación con el sector privado?

Algunas desventajas podrían incluir procesos burocráticos más extensos y menos flexibilidad en comparación con el sector privado. La movilidad ascendente a veces puede ser más lenta debido a la estructura jerárquica del sector público.

4. ¿Cómo afecta la sindicalización a la protección de los derechos de los trabajadores en el sector público?

La sindicalización en el sector público suele ser común y puede tener un impacto positivo en la protección de los derechos de los trabajadores. Los sindicatos a menudo negocian condiciones laborales y salariales en nombre de los empleados del sector público.

5. ¿Cuáles son los retos más comunes que enfrentan los trabajadores del sector público en cuanto a la protección de sus derechos?

Algunos retos pueden incluir la resistencia al cambio debido a la naturaleza burocrática, la falta de incentivos para el rendimiento individual y posibles restricciones presupuestarias que afectan las oportunidades de desarrollo profesional.

6. ¿Qué papel juegan las leyes laborales y los contratos colectivos en la protección de los derechos de los trabajadores en el sector público?

Las leyes laborales y los contratos colectivos desempeñan un papel crucial en la protección de los derechos de los trabajadores en el sector público, estableciendo estándares claros y garantizando condiciones laborales justas.

7. ¿Existen ejemplos de buenas prácticas o programas exitosos que hayan mejorado la protección de los derechos de los trabajadores en uno u otro sector dentro de su ciudad?

Ejemplos de buenas prácticas en el sector público podrían incluir programas de capacitación continua, políticas de igualdad de género, y sistemas transparentes de evaluación del desempeño que contribuyen a mejorar la protección de los derechos de los trabajadores.

8. ¿Según su opinión, la normativa laboral ecuatoriana protege los derechos de los trabajadores?

La normativa laboral ecuatoriana proporciona un marco legal sólido para la protección de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, la implementación efectiva de estas leyes puede variar y podría mejorarse mediante un mayor enfoque en la supervisión y la aplicación consistente.

9. ¿Cuáles serían los derechos que usted cree que deben considerarse como reforma a la norma laboral en el Ecuador?

Posibles reformas podrían centrarse en mejorar la eficiencia en los procesos administrativos, fortalecer las medidas contra la corrupción en el empleo público y promover prácticas de gestión de talento más orientadas al rendimiento.

ENTREVISTA PARA INSPECTOR DE TRABAJO.-

Detalle de perfil profesional: Manrique Figueroa María Viviana. Inspector provincial regional.

1. ¿Cuáles serían las diferencias en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores en el sector público y el sector privado?

A mi punto de vista en términos de protección de derechos, el sector público tiende a tener procesos más estandarizados y una aplicación más rigurosa de las leyes laborales, los errores en el sector público se pagan con glosas y procesos legales desgastantes. Sin embargo, en el sector

privado, las condiciones pueden variar ampliamente según la empresa y la industria, he tenido casos de empresas que apenas se están consolidando y vulneran muchos derechos de los trabajadores, puedo decir que las empresas medianas y grandes son las que mejor se comportan en el respeto de derechos de los trabajadores.

2. ¿Cuáles serían las ventajas de trabajar en el sector privado en términos de seguridad laboral y protección de derechos en comparación con el sector público?

Considero que las ventajas pueden incluir mayores oportunidades de crecimiento profesional y posiblemente salarios más competitivos en el sector privado. Sin embargo, es esencial garantizar que estas ventajas no comprometan la seguridad laboral ni los derechos de los trabajadores, en el sector público la posibilidad de crecimiento por méritos es baja, los concursos de mérito y oposición por lo general no se programan y se suelen cancelar incluso ya planificados, adicionalmente, el sector público está contaminado con compromisos políticos.

3. ¿Cuáles serían las desventajas de trabajar en el sector privado en términos de seguridad laboral y protección de derechos en comparación con el sector público?

Las desventajas pueden incluir una posible falta de estabilidad laboral y variabilidad en la aplicación de las leyes laborales en algunas empresas privadas en especial las pequeñas empresas, por lo general existe una nueva modalidad y mala práctica que es que ingresan a laborar los nuevos empleados con firma de renuncia sin fecha, esto hace que se eviten pagar despidos. La falta de sindicalización en ciertos sectores también puede contribuir a desafíos adicionales.

4. ¿Cómo afecta la sindicalización a la protección de los derechos de los trabajadores en el sector privado?

La sindicalización puede ser más desafiante en el sector privado debido a la resistencia de algunos empleadores. Sin embargo, la presencia de sindicatos puede ser clave para mejorar la protección de los derechos de los trabajadores al facilitar la negociación colectiva.

5. ¿Cuáles son los retos más comunes que enfrentan los trabajadores del sector privado en cuanto a la protección de sus derechos?

Todo se reduce a la falta de representación sindical en algunas empresas, la presión por productividad a expensas de las condiciones laborales y posibles violaciones de derechos en el ámbito de la contratación y terminación laboral.

6. ¿Qué papel juegan las leyes laborales y los contratos colectivos en la protección de los derechos de los trabajadores en el sector privado?

Las leyes laborales y los contratos colectivos son fundamentales en la protección de los derechos de los trabajadores en el sector privado. La fiscalización y aplicación efectiva de estas normativas son esenciales para garantizar su cumplimiento.

7. ¿Existen ejemplos de buenas prácticas o programas exitosos que hayan mejorado la protección de los derechos de los trabajadores en uno u otro sector dentro de su ciudad?

Como Ministerio, incitamos a las empresas y entidades del sector público a que implementen programas de capacitación continua, coordinamos inclusive con otros

ministerios capacitaciones, como la última que hubo en el sector público de igualdad de género y lucha contra la violencia de la mujer.

8. ¿Según su opinión, la normativa laboral ecuatoriana protege los derechos de los trabajadores?

La normativa laboral ecuatoriana proporciona un marco sólido para la protección de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, su efectividad depende de la aplicación efectiva y la cooperación entre las autoridades, empleadores y trabajadores. Lo que, si es cierto, es que aún existen incumplimientos a la ley, y por eso estamos trabajando como Ministerio para evitar en lo posible vulneraciones de derechos.

9. ¿Cuáles serían los derechos que usted cree que deben considerarse como reforma a la norma laboral en el Ecuador?

Creo que son claves tres propuestas; a) centrarse en fortalecer los mecanismos de fiscalización, b) mejorar la protección contra la discriminación en el lugar de trabajo y c) fomentar la participación activa de los sindicatos en la negociación colectiva.

ENTREVISTA PARA JUEZ

Detalle de perfil profesional: Dr. (Juez de lo laboral)

1. ¿Cuáles siente que son las principales diferencias en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores entre el sector público y el sector privado?

El trabajador de una empresa pública es mejor remunerado, existe una desigualdad en el sueldo, así mismo en términos de descanso, es decir, vacaciones, el servidor público tiene más días de vacaciones a diferencia del privado, que, si lo analizamos desde el punto de vista constitucional, podríamos hablar de una trasgresión de derechos en lo relativo a la igualdad.

No obstante, en materia de estabilidad, sin lugar a dudas el servidor público tiene desventajas significativas, muchos ingresan a laborar bajo la modalidad de contrato ocasional, solo un concurso de méritos y oposición les da la estabilidad, en cambio en el sector privado, pasado los 90 días de labores, el trabajador tendría esa estabilidad, y si es despedido, el empleador debería indemnizar.

2. ¿Cuáles siente que son las ventajas y desventajas de trabajar en el sector público en términos de seguridad laboral y protección de derechos en comparación con el sector privado?

La única ventaja es el sueldo, no obstante, no tiene oportunidad de crecimiento, esa sería una desventaja significativa, muchas personas tienen más de 15 años ganando lo mismo, en cambio en el sector privado, cada año les suben el sueldo, es decir va mejorando de manera paulatina.

3. ¿Cómo afecta el proceso de sindicalización a la protección de los derechos de los trabajadores en el sector público?

Bien, aquí existe una polémica en este punto, toda vez que, es un derecho la sindicalización, y en teoría todos los trabajadores deberían tener los mismos derechos, pero, por otro lado, la misma LOSEP indica que solo los obreros son beneficiarios de los contratos colectivos, así que deja afuera a los servidores públicos, hay una sentencia en materia constitucional que ha sido analizada en varias cortes donde se resolvió que todos los trabajadores deben acogerse a este derecho de la sindicalización, pero lo cierto es que desde el punto de vista normativo la disposición de la LOSEP es inconstitucional, lastimosamente esa sentencia no es vinculante, porque no fue dictada por la Corte Constitucional.

4. ¿Cuáles son los retos más comunes que enfrentan los trabajadores del sector público en cuanto a la protección de sus derechos?

No están desprotegidos, lo cierto es que los obreros abarcan un abanico más grande de derechos y los respalda su contrato colectivo, en cambio los servidores públicos, tiene en la LOSEP sus derechos, pero que por razones políticas muchas veces se irrespetan.

5. ¿Qué papel juegan las leyes laborales y los convenios colectivos en la protección de los derechos de los trabajadores en el sector público? ¿Cuáles siente que se aplican?

La Constitución, el Código del Trabajo, La LOSEP, y los convenios de la OIT, protegen a los trabajadores y servidores públicos, sí se aplican estas normas, pero en menor medida los convenios y resoluciones de la OIT, para servidores públicos.

6. ¿Cómo siente que se abordan las diferencias en términos de protección de derechos entre los trabajadores del sector público y privado en su ciudad y país?

Bueno, creo que existe un contrapeso entre los derechos de ambos, unos tienen ventajas en un aspecto y en otro no, lo cierto es que existen muchas violaciones de derechos en el sector público que no salen a la luz, porque el índice de denunciar estas vulneraciones es más bajo.

7. ¿Existen ejemplos de buenas prácticas o programas exitosos que hayan mejorado la protección de los derechos de los trabajadores en uno u otro sector dentro de su ciudad?

Sí, he podido ver algunos modelos y programas de protección de derechos, esto también es gracias al Ministerio de Trabajo y demás instituciones públicas que presionan a los empleadores e instituciones públicas para que implementen este tipo de disposiciones en beneficio de los trabajadores.

8. ¿Cuáles son las perspectivas futuras en cuanto a la protección de derechos de los trabajadores en el sector privado, que siente que falta?

Esto sería más en materia normativa, creo que se debería aplicar el principio de igualdad y revisar normas que causan desventajas a los servidores públicos, recordemos que

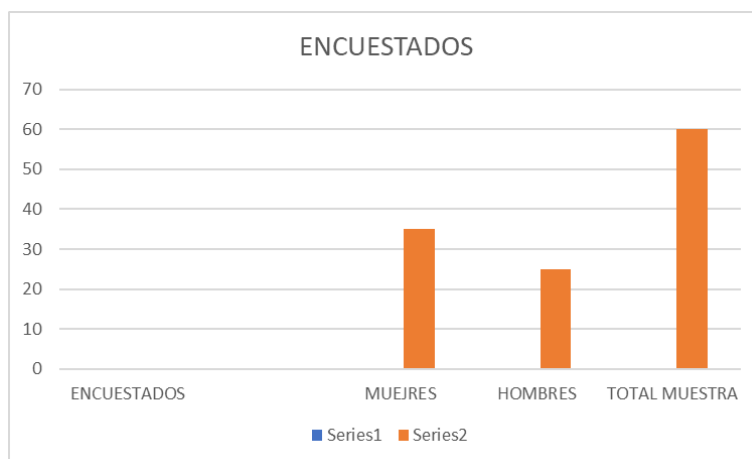
los servidores públicos tienen más que perder porque deben cuidarse de posibles glosas con contraloría.

**ENCUESTA
EMPRESAS PÚBLICAS**

MINISTERIO DE PRODUCCIÓN COMERCIO EXTERIOR, INVERSIONES Y PESCA: 30 personas

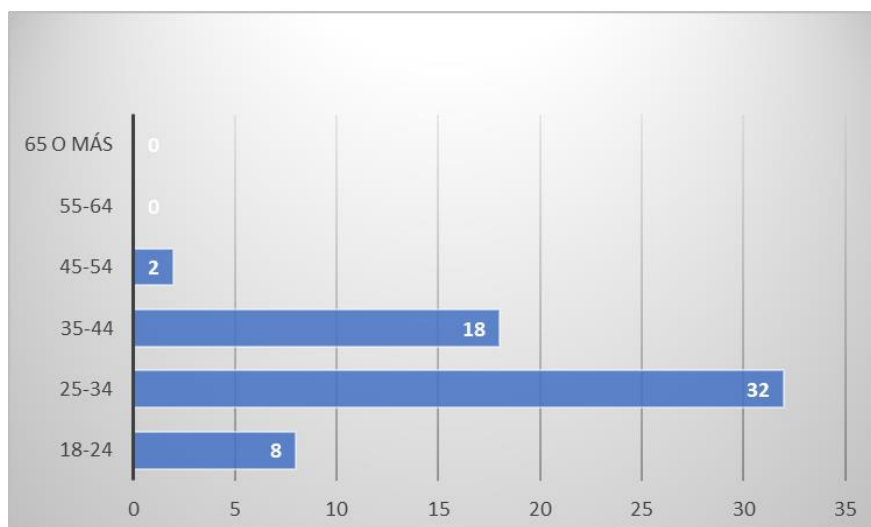
GAD MANTA: 30 Personas

Género:



Análisis: del total de la muestra se clasifican por género las siguientes, 35 mujeres, y 25 hombres.

Edad:

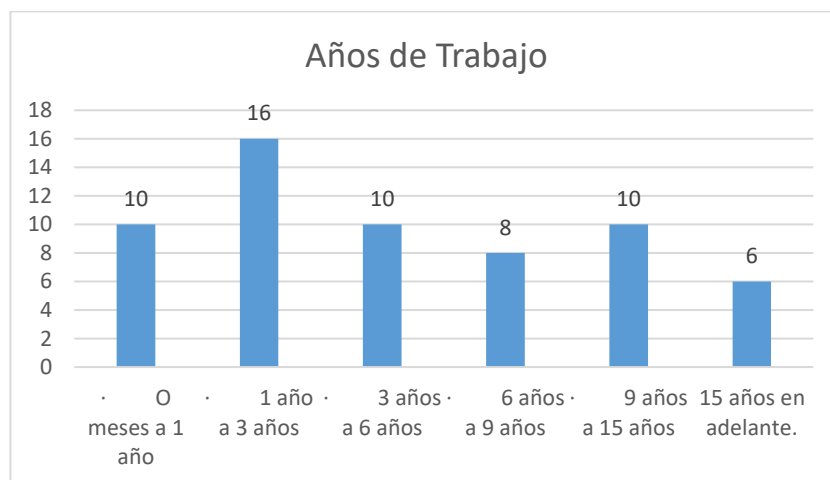


Pregunta 1 ¿Trabaja en el sector público o en el sector privado?

- Público X
- Privado

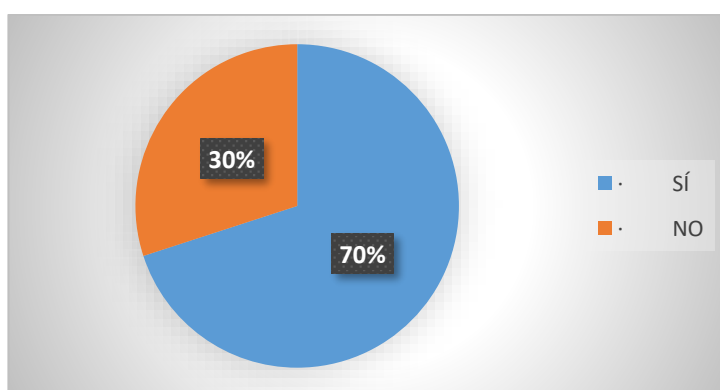
Pregunta 2. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en su empleo actual?

Pregunta 2 ¿Cuánto tiempo ha trabajado en su empleo actual?		
Item	Frecuencia	Porcentaje
Meses o 1 años	10	10%
1 año a 3 años	16	16%
3 a 6 años	10	10%
6 a 9 años	8	8%
9 15 años	10	10%
15 años en adelante	6	6%
Total	60	60%



Pregunta 3. ¿Se siente satisfecho con la protección de sus derechos laborales en su lugar de trabajo?

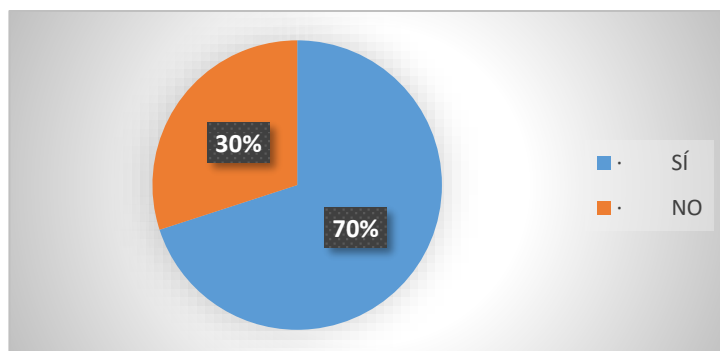
Pregunta 3: ¿Se siente satisfecho con la protección de sus derechos laborales en su lugar de trabajo?		
Item	Frecuencia	Porcentaje
Si	70	70%
No	30	30%
Total	100	100%



Pregunta 4. ¿Cree que los trabajadores del sector público tienen más protección de derechos que los del sector privado?

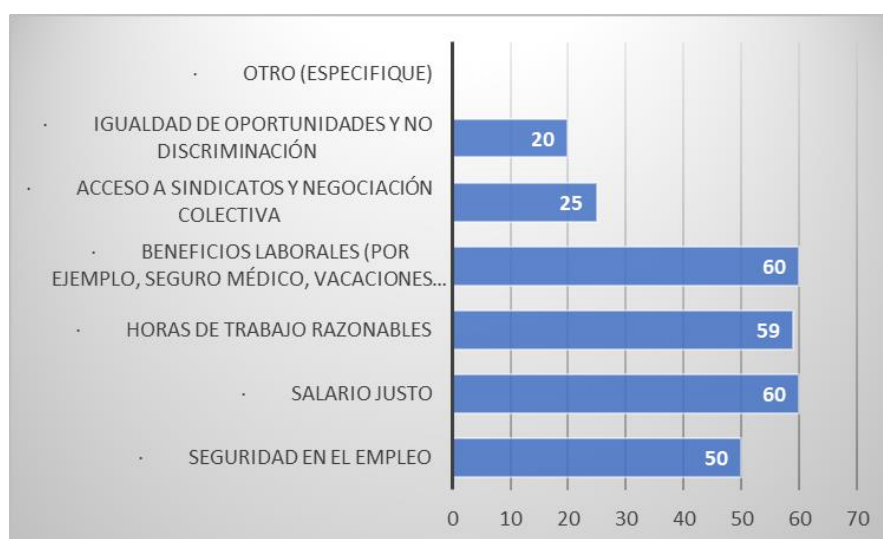
Pregunta 4: ¿Cree que los trabajadores del sector público tienen más protección de derechos que los del sector privado?		
Item	Frecuencia	Porcentaje
Si	70	70%
No	30	30%

Total	100	100%
-------	-----	------



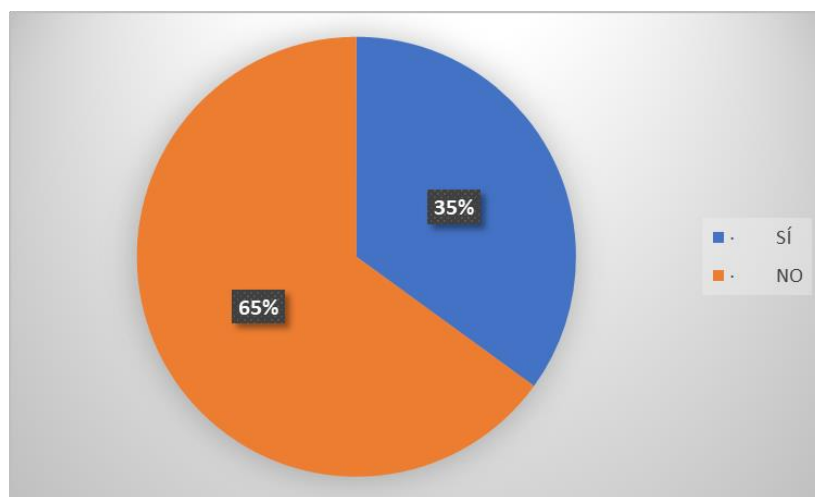
**Pregunta 5.¿Qué tipo de protecciones laborales considera más importantes en su trabajo?
(Marque todas las que correspondan)**

Pregunta 5.¿Qué tipo de protecciones laborales considera más importantes en su trabajo? (Marque todas las que correspondan)		
Item	Frecuencia	Porcentaje
Igualdad de oportunidad y no discriminacion	20	20%
Acceso a sindicatos y negociacion colectiva	25	25%
Beneficios laborales(por ejemplo,Seguro,medico,vacaciones)	60	60%
Horas de trabajo	59	59%
Salario justo	60	60%
Seguridad en el empleo	50	50%
Total	334	%



Pregunta 6. ¿Ha experimentado alguna vez una violación de sus derechos laborales en su empleo actual?

Pregunta 3: ¿Se siente satisfecho con la protección de sus derechos laborales en su lugar de trabajo?		
Item	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	35%
No	60	60%
Total	95	95%



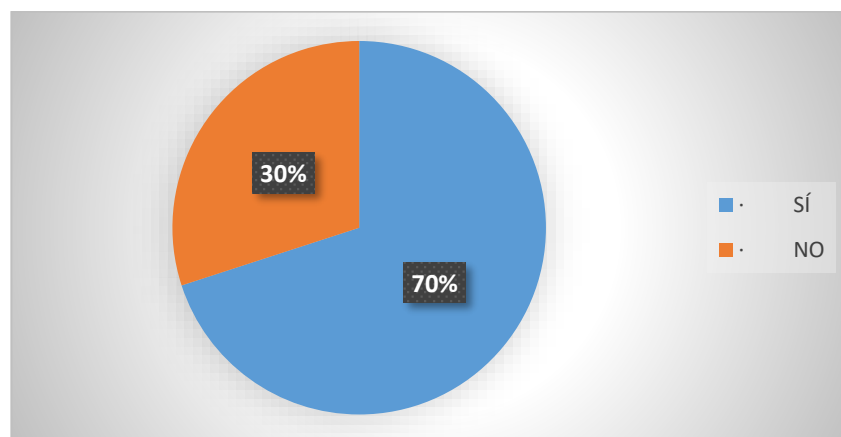
Pregunta 7. Si experimentó una violación de sus derechos laborales, ¿qué medidas tomó para abordar la situación?

Pregunta 7: Si experimentó una violación de sus derechos laborales, ¿qué medidas tomó para abordar la situación?		
Item	Frecuencia	Porcentaje
Lo comunique ante el ministerio del trabajo	1	1%
Los comunique en talento humano- recursos humanos	5	5%
Le comunique a mi jefe	5	5%
No hice nada	10	10%
9 15 años	10	10%
Total	31	31%



Pregunta 8. ¿Existen capacitaciones, y programas que haya organizado la institución donde usted labora para que conozcan sus derechos laborales?

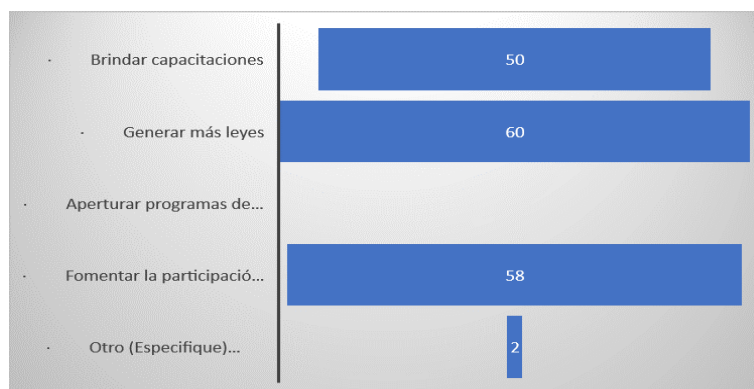
Pregunta 8: . ¿Existen capacitaciones, y programas que haya organizado la institución donde usted labora para que conozcan sus derechos laborales?		
Item	Frecuencia	Porcentaje
Si	70	70%
No	30	30%
Total	100	100%



Pregunta 8. En su opinión, ¿qué debería hacerse para mejorar la protección de los derechos laborales en el sector público y privado?

Pregunta 8: En su opinión, ¿qué debería hacerse para mejorar la protección de los derechos laborales en el sector público y privado?		
Item	Frecuencia	Porcentaje
Brindar capacitaciones	50	50%
Genera mas Leyes	60	60%

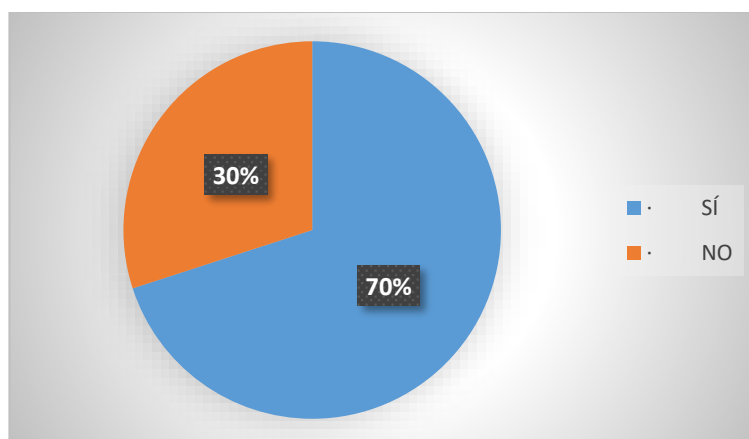
Apertura programas	0	0%
Fomentar la participacion	58	58%
Otro especifico	7	7%
Total	175	175%



Pregunta 9. ¿Cree que las leyes laborales existentes son adecuadas para proteger los derechos de los trabajadores en su país?

Pregunta 9: ¿Cree que las leyes laborales existentes son adecuadas para proteger los derechos de los trabajadores en su país?

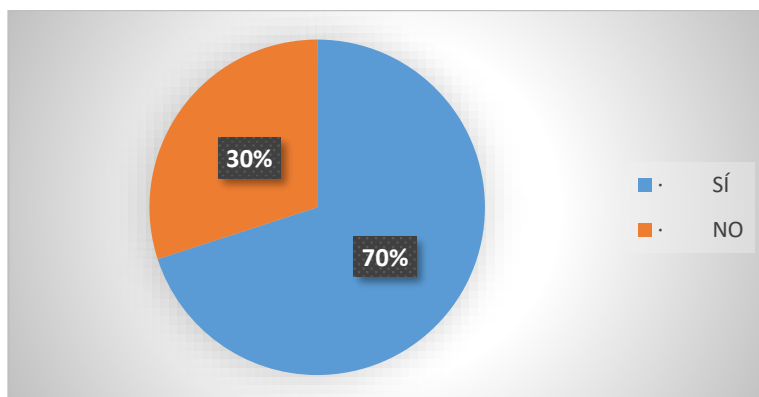
Item	Frecuencia	Porcentaje
Si	70	70%
No	30	30%
Total	100	100%



Pregunta 10. ¿Ha estado involucrado en algún sindicato o asociación de trabajadores?

Pregunta 10: ¿Ha estado involucrado en algún sindicato o asociación de trabajadores?

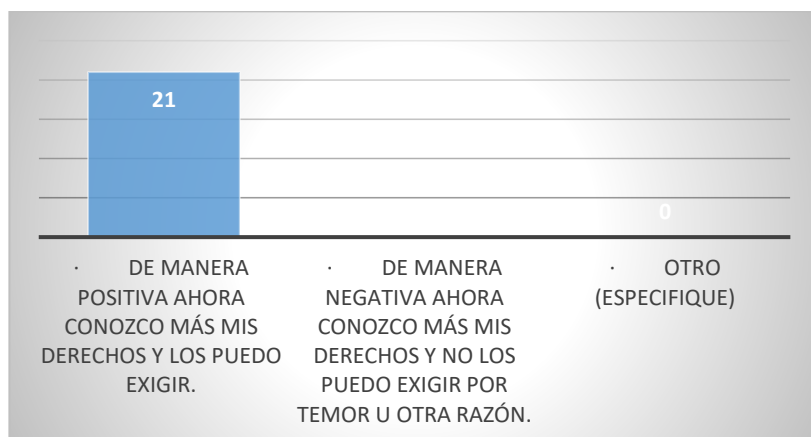
Item	Frecuencia	Porcentaje
Si	70	70%
No	30	30%
Total	100	100%



Pregunta 11. Si es así, ¿cómo ha influido en la protección de sus derechos laborales?

Pregunta 11: Si es así, ¿cómo ha influido en la protección de sus derechos laborales?

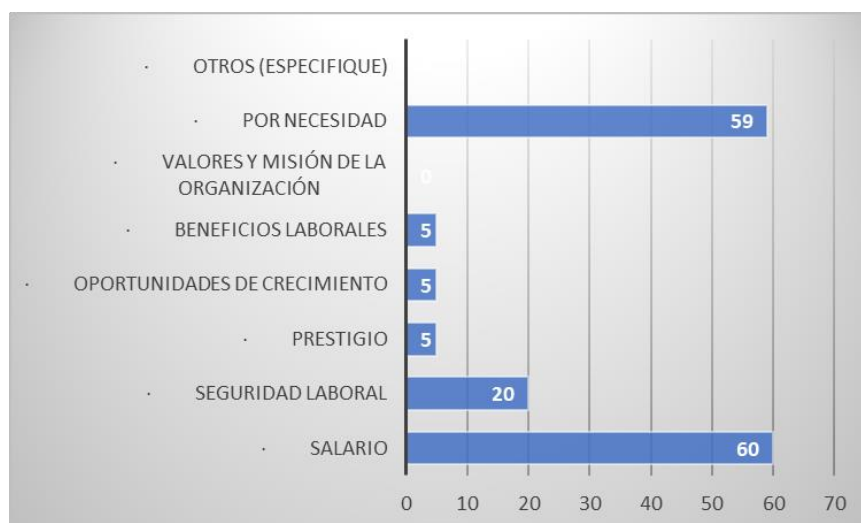
Item	Frecuencia	Porcentaje
De manera positive ahora conozco mas mis derechos y los puedo exigir	21	21%
De manera conozco mas mis derecho y no los puedo exigir por temor u otra manera	0	0%
Total	21	21%



Pregunta 12 ¿Qué factores influyen más en la elección de trabajar en el sector público o privado? (Marque todos los que correspondan)

Pregunta 12: ¿Qué factores influyen más en la elección de trabajar en el sector público o privado? (Marque todos los que correspondan)

Item	Frecuencia	Porcentaje
Por necesidad	59	59%
Valores y mission de la organizacion	60	60%
Beneficios laborales	5	5%
Oportunidades de Crecimiento	5	5%
Prestigio	5	5%
Seguridad laboral	20	20%
Total	154	154%

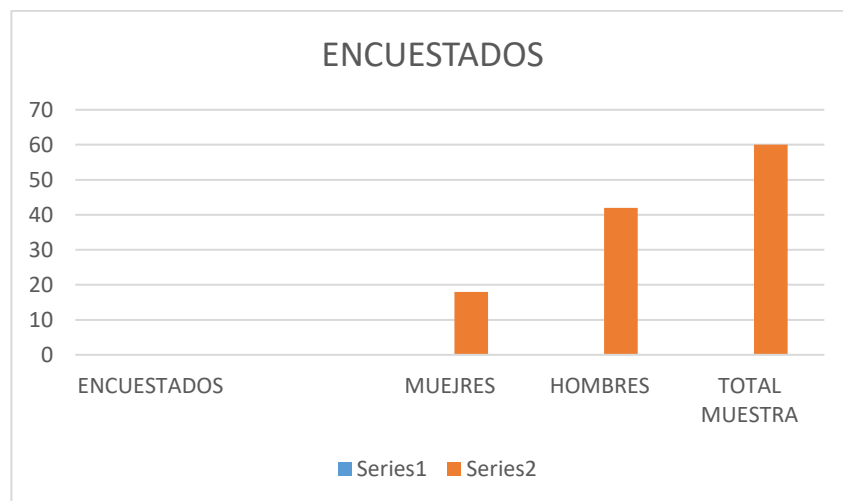


ENCUESTA EMPRESAS PRIVADAS

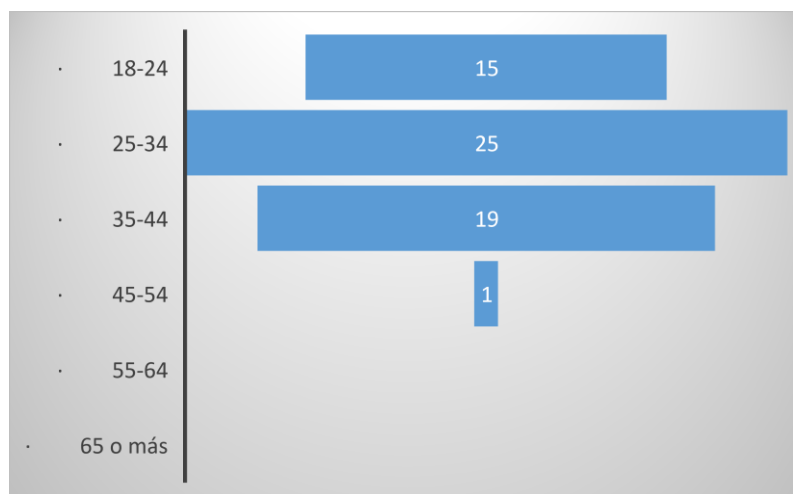
SEAFMAN: 30 personas

LA FABRIL: 30 Personas

Género:



Edad:

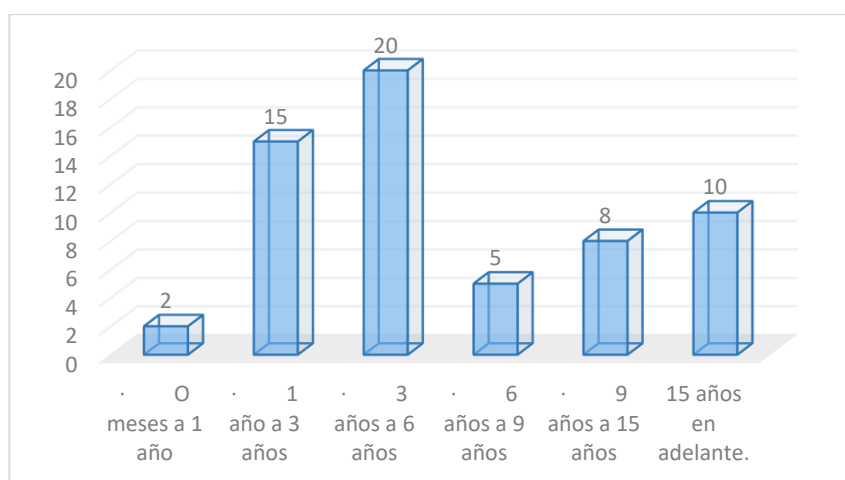


¿Trabaja en el sector público o en el sector privado?

- Público
- PrivadoX

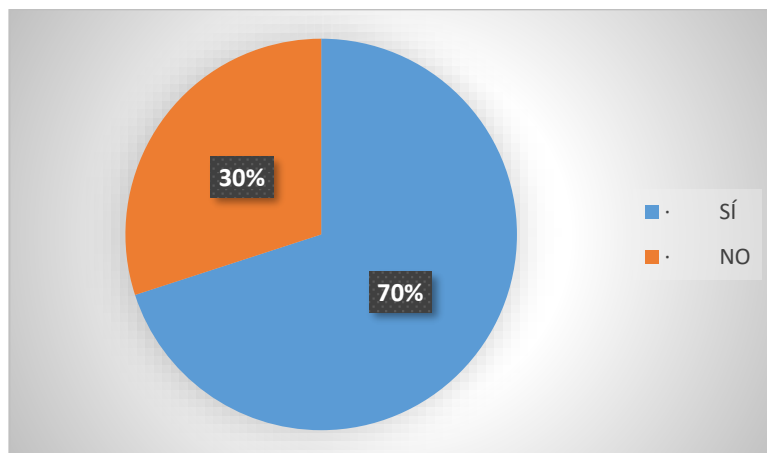
Pregunta 2. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en su empleo actual?

Pregunta 2 ¿Cuánto tiempo ha trabajado en su empleo actual?		
Item	Frecuencia	Porcentaje
Meses o 1 años	2	2%
1 año a 3 años	15	15%
3 a 6 años	20	20%
6 a 9 años	5	5%
9 15 años	8	8%
15 años en adelante	10	10%
Total	60	60%



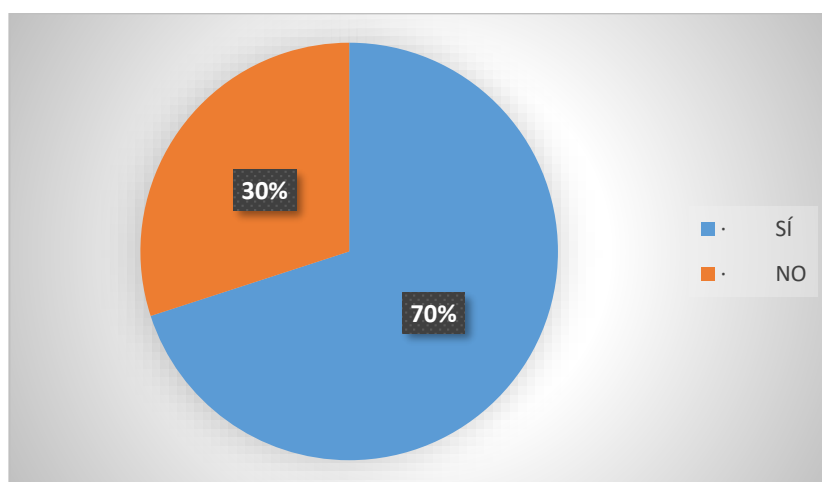
Pregunta 3. ¿Se siente satisfecho con la protección de sus derechos laborales en su lugar de trabajo?

Pregunta 3: ¿Se siente satisfecho con la protección de sus derechos laborales en su lugar de trabajo?		
Item	Frecuencia	Porcentaje
Si	70	70%
No	30	30%
Total	100	100%



Pregunta 4. ¿Cree que los trabajadores del sector público tienen más protección de derechos que los del sector privado?

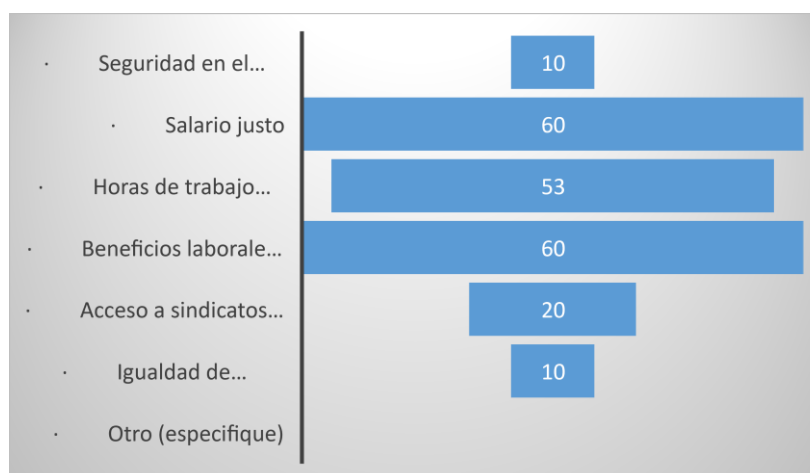
Pregunta 4: ¿Cree que los trabajadores del sector público tienen más protección de derechos que los del sector privado?		
Item	Frecuencia	Porcentaje
Si	70	70%
No	30	30%
Total	100	100%



Pregunta 5. ¿Qué tipo de protecciones laborales considera más importantes en su trabajo? (Marque todas las que correspondan)

Pregunta 5: ¿Qué tipo de protecciones laborales considera más importantes en su trabajo? (Marque todas las que correspondan)

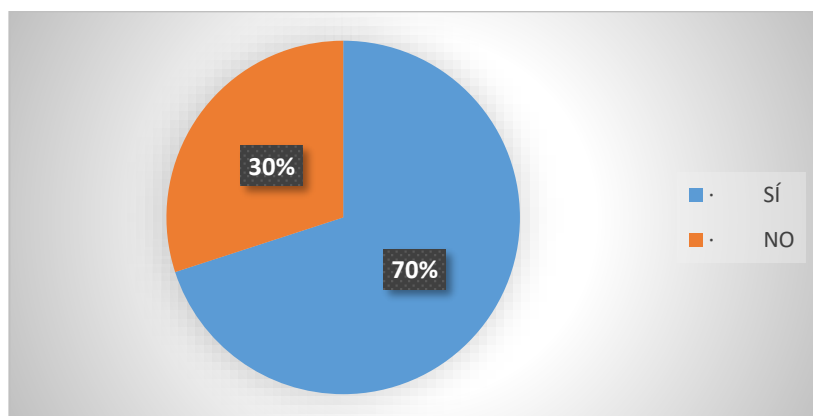
Item	Frecuencia	Porcentaje
Seguridad en el empleo	10	10%
Salario justo	63	63%
Horas de trabajo razonables	10	10%
Beneficios laborables (por ejemplo, Seguro medico, vacaciones pagadas)	53	53%
Acceso a sindicatos y negociacion colectiva	20	20%
Igualdad de oportunidades y no discriminacion	10	10%
Total	156	156%



Pregunta 6. ¿Ha experimentado alguna vez una violación de sus derechos laborales en su empleo actual?

Pregunta 6: ¿Ha experimentado alguna vez una violación de sus derechos laborales en su empleo actual?

Item	Frecuencia	Porcentaje
Si	70	70%
No	30	30%
Total	100	100%



Pregunta 7 . Si experimentó una violación de sus derechos laborales, ¿qué medidas tomó para abordar la situación?

Pregunta 7: Si experimentó una violación de sus derechos laborales, ¿qué medidas tomó para abordar la situación?

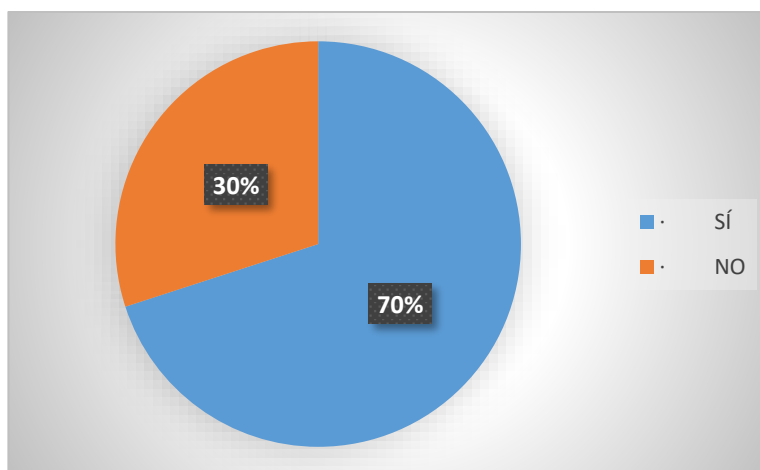
Item	Frecuencia	Porcentaje
No hice nada	14	14%
Le comuniqué a mi jefe inmediato	1	1%
Lo comuniqué en talento humano – recursos humanos	0	0%
Lo comuniqué ante el ministerio del trabajo	0	0%
total	15	15%



Pregunta 8 .¿Existen capacitaciones, y programas que haya organizado la institución donde usted labora para que conozcan sus derechos laborales?

Pregunta 9: ¿Existen capacitaciones, y programas que haya organizado la institución donde usted labora para que conozcan sus derechos laborales?

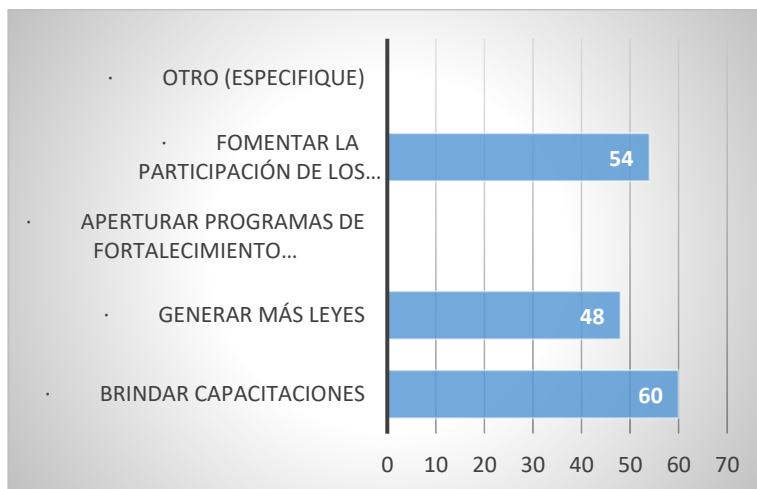
Item	Frecuencia	Porcentaje
Si	70	70%
No	30	30%
Total	100	100%



Pregunta 9. En su opinión, ¿qué debería hacerse para mejorar la protección de los derechos laborales en el sector público y privado?

Pregunta 9: En su opinión, ¿qué debería hacerse para mejorar la protección de los derechos laborales en el sector público y privado?

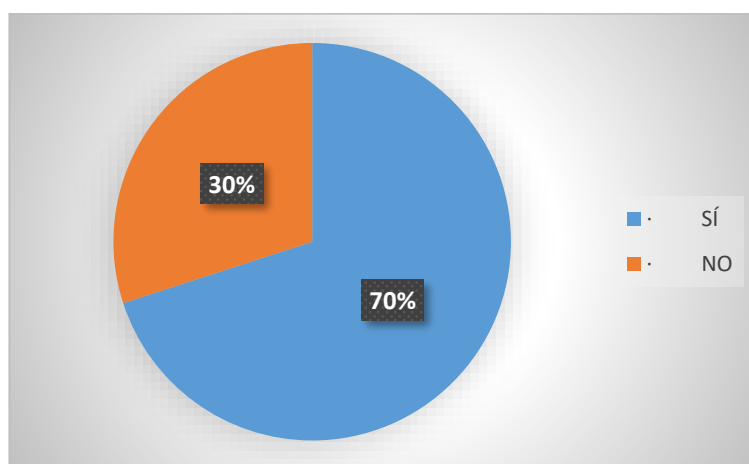
Item	Frecuencia	Porcentaje
Fomentar la participacion de los trabajadores para agremiarse de derecho laborales	54	54%
Aperturar progamas de fortalecimiento institucional en materia de derecho laborales	0	0%
Generar mas leyes	48	48%
Brindar capacitaciones	60	60%
Total	162	162%



Pregunta 10. ¿Cree que las leyes laborales existentes son adecuadas para proteger los derechos de los trabajadores en su país?

Pregunta 10: ¿Cree que las leyes laborales existentes son adecuadas para proteger los derechos de los trabajadores en su país?

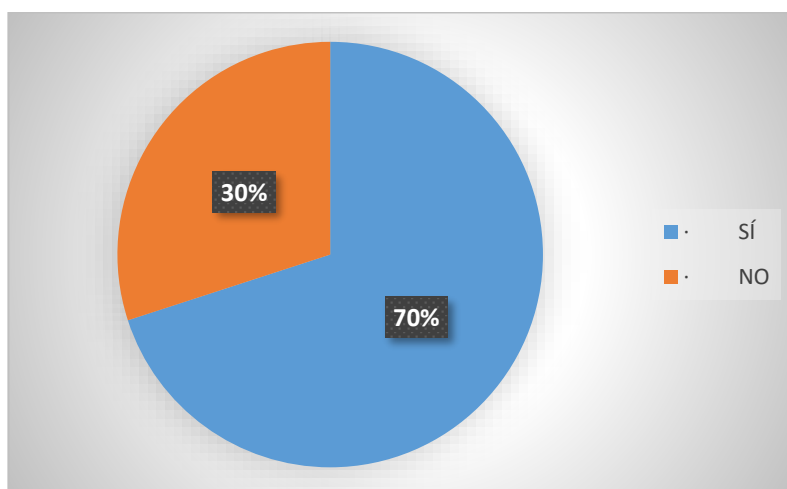
Item	Frecuencia	Porcentaje
Si	70	70%
No	30	30%
Total	100	100%



Pregunta 11. ¿Ha estado involucrado en algún sindicato o asociación de trabajadores?

Pregunta 11: ¿Ha estado involucrado en algún sindicato o asociación de trabajadores?

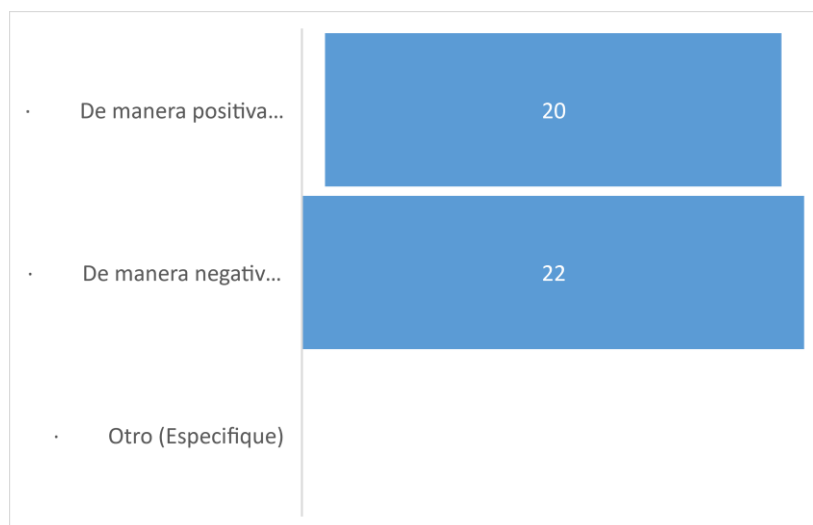
Item	Frecuencia	Porcentaje
Si	70	70%
No	30	30%
Total	100	100%



Pregunta 12. Si es así, ¿cómo ha influido en la protección de sus derechos laborales?

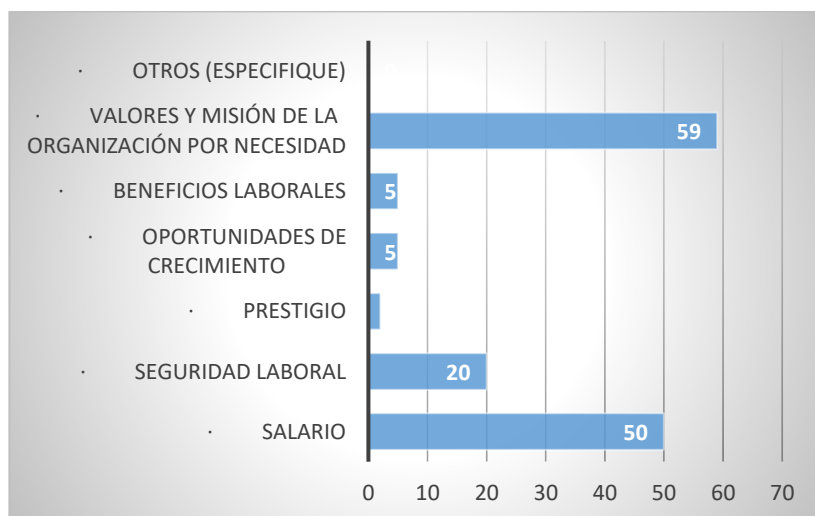
Pregunta 12: Si es así, ¿cómo ha influido en la protección de sus derechos laborales?

Item	Frecuencia	Porcentaje
De manera positiva	20	20%
De manera negativa	22	22%
Total	42%	42%



Pregunta 13. ¿Qué factores influyen más en la elección de trabajar en el sector público o privado? (Marque todos los que correspondan)

Pregunta 13 ¿Qué factores influyen más en la elección de trabajar en el sector público o privado? (Marque todos los que correspondan)		
Item	Frecuencia	Porcentaje
Valores y misión de la organización por necesidad	59	59%
Beneficios laborales	5	5%
Oportunidad de crecimiento	5	5%
Prestigio	1	1%
Seguridad laboral	20	20%
Salario	50	50%
Total	140	140%



5.2 DISCUSIÓN

Es esencial reconocer que los derechos laborales juegan un papel crucial en la configuración de la relación entre empleadores y empleados, influyendo directamente en las condiciones de trabajo, la remuneración y la seguridad laboral. Tanto en el sector público como en el privado, la manera en que se establecen y protegen estos derechos puede tener repercusiones significativas en la equidad y la igualdad, por ello se extrae lo siguiente de los resultados de las entrevistas, encuestas y revisión doctrinaria y normativa:

Equidad salarial y beneficios:

En muchos casos, el sector público tiende a tener estructuras salariales más estandarizadas y beneficios más generosos, lo que podría contribuir a una mayor equidad salarial y a condiciones más uniformes para los empleados.

En el sector privado, las diferencias salariales pueden ser más amplias, y las prestaciones pueden variar considerablemente entre empresas. Esto puede dar lugar a desigualdades económicas más pronunciadas.

Oportunidades de desarrollo:

Los derechos laborales que fomentan la capacitación y el desarrollo profesional pueden influir en la igualdad de oportunidades. Un acceso equitativo a programas de formación y promoción puede ser más factible en el sector público, donde las políticas a

menudo se diseñan con un enfoque en la igualdad. No obstante, es difícil mejorar el salario en el sector público.

En el sector privado, las oportunidades de desarrollo pueden depender en mayor medida de la política de recursos humanos de cada empresa, lo que podría conducir a disparidades en las oportunidades de avance.

Seguridad laboral:

La seguridad laboral es fundamental para la equidad, ya que afecta directamente la estabilidad económica de los trabajadores. En el sector público, las medidas de seguridad laboral a menudo son más robustas, proporcionando una red de seguridad más fuerte.

En el sector privado, donde las empresas pueden estar más orientadas a las ganancias, las condiciones laborales a veces pueden ser menos estables, lo que podría contribuir a desigualdades en la seguridad del empleo.

Negociación colectiva:

La capacidad de negociación colectiva es un derecho laboral que puede tener un impacto significativo en la equidad. En algunos casos, los trabajadores del sector privado a diferencia del público pueden tener más facilidad para organizarse y negociar condiciones laborales justas.

En el sector privado, la capacidad de negociación colectiva puede variar según la industria y la empresa, lo que podría afectar la equidad en la distribución de beneficios y derechos laborales.

Es importante tener en cuenta que estas generalizaciones pueden variar según la industria e incluso según la localidad. En última instancia, la relación entre derechos laborales, equidad e igualdad es compleja y multifacética, y su análisis debe considerar diversos factores para obtener conclusiones más precisas.

6. CONCLUSIONES

Los autores revisados, sostienen que la equidad y la igualdad en el ámbito laboral son fundamentales para el bienestar social y económico. Las conclusiones derivadas del análisis de los derechos laborales en el sector público y privado subrayan la necesidad de políticas laborales que busquen un equilibrio justo entre la estabilidad económica de las empresas y la protección de los derechos de los trabajadores.

Las diferencias en derechos entre el sector público y privado son en general en lo relativo a los derechos de sindicalización, estabilidad laboral, remuneración, vacaciones y seguridad social, no obstante, pueden atenuarse mediante esfuerzos colaborativos, esta investigación determina que la colaboración entre gobiernos, empresas y sindicatos puede ser crucial para desarrollar estándares laborales más equitativos y garantizar que los derechos fundamentales de los trabajadores sean respetados en todos los ámbitos.

En este sentido, las legislaciones laborales necesitan evolucionar para reflejar las realidades cambiantes del entorno laboral, asegurando un tratamiento equitativo de los empleados independientemente del sector en el que trabajen, es así que el primer paso, es la promoción de diálogos constructivos y la participación de las partes interesadas, toda vez que, pueden conducir a la creación de políticas más efectivas que aborden las inequidades, fomentando un entorno laboral justo.

La jurisprudencia revisada determina que siguen existiendo vulneraciones a los derechos de los trabajadores, como el derecho a la estabilidad laboral reforzada, acoso laboral en el sector público que deviene un hostigamiento por cuestiones políticas, y haciendo un contraste con el resultado de las técnicas aplicadas, muchos casos de vulneración de derechos no son denunciados.

7. RECOMENDACIONES

La doctrina revisada detalla un listado de derechos y principios en materia laboral que deben ser aplicados en la legislación laboral de los servidores públicos y privados, e inclusive es pertinente que en las políticas públicas en lo relativo a asignación de presupuesto se considere las capacitaciones a estos sectores en lo concerniente a derechos colectivos de sindicalización.

Pese a que existen notables diferencias de ambos sectores, se debe fomentar la estandarización de derechos laborales, e implementar políticas que busquen igualar ciertos derechos laborales, como salarios mínimos, beneficios y condiciones de trabajo. Esto puede contribuir a reducir las disparidades entre el sector público y privado, promoviendo una mayor equidad en las condiciones laborales, así mismo establecer modelos claros y justos en áreas como la seguridad laboral y el acceso a oportunidades de desarrollo, independientemente del sector, puede ayudar a mejorar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.

La LOSEP, debe reformarse a efectos de permitir que los servidores públicos puedan acceder a derechos como la estabilidad laboral y también a la sindicalización, y con respecto a los derechos de los trabajadores del sector privado el Código del Trabajo debe por el principio de igualdad, incluir los mismos días de vacaciones del sector público, es decir, 30 días.

La jurisprudencia revisada demuestra que es necesario fortalecer la protección de los trabajadores en el sector privado y en particular del público, hacer cumplir las leyes y demás regulaciones que garanticen la protección de los derechos laborales.

8. BIBLIOGRAFÍA

Abad Freile, S. V. (2018). Problemas jurídicos en torno a la gestión del talento humano en el sector público. *Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador*.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6354/1/T2700-MDA-Abad-Problemas.pdf>

Almeida, R. (2005). "Historia de los derechos laborales en América Latina." *Revista Internacional del Trabajo*, 124(3), 341-358.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial No. 449.
https://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic4_ecu_anexo5.pdf

Eichengreen, B. (1998). *Globalizing Capital: A History of the International Monetary System*. Princeton University Press

Hopenhagen, M. (2007). "La evolución histórica de la seguridad social en América Latina." *Notas de población*, 84, 37-61.

IESS. (2020). "Quiénes somos." <https://www.iesgob.ec/quienes-somos/>

Ministerio de Trabajo de Ecuador. (2020). "Código del Trabajo - Libro I: Normas generales." <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/06/C%C3%B3digo-del-Trabajo-Libro-I-Normas-Generales-22-Junio-2020.pdf>

Moraes, R. C. (2001). "La historia del trabajo en América Latina: Período colonial y siglo XIX." *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 7(12), 11-36

Palomar Olmedo, A. (2021). Derecho de la función pública: régimen jurídico de los funcionarios públicos. *Derecho*, 1-920.

Velasco Garzón, I. X. (2016). Análisis jurídico de la evaluación del desempeño de los servidores sujetos a la Ley Orgánica del Servicio Público, como herramienta de gestión en la actuación de la administración pública. *Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5307/1/T2050-MDA-Velasco-Analisis.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). "Historia de la OIT."

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_595946.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). "Historia de la OIT." Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_595946.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). "Organización Mundial de la Salud y del Trabajo." Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/about/en/

9. ANEXOS



ENCUESTA
EMPRESAS PÚBLICAS

Género:

- Hombre :
- Mujer : ☒
- Otro

Edad:

- 18-24
- 25-34 ☒
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- 65 o más

¿Trabaja en el sector público o en el sector privado?

- Público ☒
- Privado

¿Cuánto tiempo ha trabajado en su empleo actual?

- 0 meses a 1 año
- 1 año a 3 años ☒
- 3 años a 6 años
- 6 años a 9 años
- 9 años a 15 años
- 15 años en adelante.

¿Se siente satisfecho con la protección de sus derechos laborales en su lugar de trabajo?

- Sí
- NO ☒

¿Cree que los trabajadores del sector público tienen más protección de derechos que los del sector privado?

- Sí ☒
- NO

¿Qué tipo de protecciones laborales considera más importantes en su trabajo? (Marque todas las que correspondan)

- Seguridad en el empleo ☒
- Salario justo ☒
- Horas de trabajo razonables ☒
- Beneficios laborales (por ejemplo, seguro médico, vacaciones pagadas) ☒
- Acceso a sindicatos y negociación colectiva ☒
- Igualdad de oportunidades y no discriminación ☒

- Otro (especifique)

¿Ha experimentado alguna vez una violación de sus derechos laborales en su empleo actual?

- Sí ☒
- NO

Si experimentó una violación de sus derechos laborales, ¿qué medidas tomó para abordar la situación?

- No hice nada ☒
- Le comuniqué a mi jefe inmediato
- Lo comuniqué en Talento Humano – Recursos Humanos
- Lo comuniqué ante el Ministerio del Trabajo
- Otro. (especifique)

¿Existen capacitaciones, y programas que haya organizado la institución donde usted labora para que conozcan sus derechos laborales?

- Sí ☒
- NO

En su opinión, ¿qué debería hacerse para mejorar la protección de los derechos laborales en el sector público y privado?

- Brindar capacitaciones ☒
- Generar más leyes ☒
- Aperturar programas de fortalecimiento institucional en materia de derechos laborales
- Fomentar la participación de los trabajadores para agremiarse y exigir sus derechos de manera colectiva. ☒
- Otro (Especifique) Sanciones a los jerárquicos ☒

¿Cree que las leyes laborales existentes son adecuadas para proteger los derechos de los trabajadores en su país?

- Sí ☒
- NO

¿Ha estado involucrado en algún sindicato o asociación de trabajadores?

- Sí ☒
- NO

Si es así, ¿cómo ha influido en la protección de sus derechos laborales?

- De manera positiva ahora conozco más mis derechos y los puedo exigir. ☒
- De manera negativa ahora conozco más mis derechos y no los puedo exigir por temor u otra razón.
- Otro (Especifique)

¿Qué factores influyen más en la elección de trabajar en el sector público o privado? (Marque todos los que correspondan)

- Salario ☒
- Seguridad laboral ☒
- Prestigio ☒