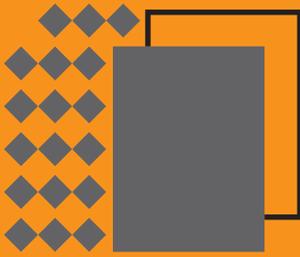


ppi 201502ZU4639

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa

Depósito Legal: pp 199102ZU43 / ISSN:1315-8597



# GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines

**CiElda**

**Vol. 28**





# Cotejo jurídico del empleo público y privado en el Ecuador

**José María López Domínguez**

Abogado, Especialista en Derecho Laboral. Docente de la Universidad San Gregorio de Portoviejo – Ecuador. Juez del Trabajo de Primer Nivel. Correo electrónico: [lopezdomlaw@hotmail.com](mailto:lopezdomlaw@hotmail.com).

## Resumen

La investigación tiene como objetivo cotejar el régimen jurídico del empleo público y privado en Ecuador, por lo cual se aborda con la estrategia de investigación descriptiva-documental, sustentada en el método analítico. La obtención de información atiende a criterios tales como: Constitucional, legal, doctrinal, hemerográfico. Siendo necesaria una comprensión del tema referido a los dos regímenes distintos que se encuentran tipificados en cuanto al goce de los derechos laborales fundamentales sobre la huelga y las vacaciones entre el sector público y privado en la legislación ecuatoriana y en instrumentos internacionales suscritos por la República del Ecuador. Se concluye que, corresponde a la República del Ecuador sopesar y consolidar los derechos de una manera armoniosa para todos los ciudadanos. Asimismo, el régimen vacacional del sector público, es mucho más ventajoso que el aplicable al sector privado, con lo cual se genera una clara distinción entre sectores de trabajadores.

**Palabras clave:** empleo público, empleo privado, huelga, vacaciones, Ecuador.

## Legal comparison of public and private employment in Ecuador

### Abstract

The objective of the research is to compare the legal regime of public and private employment in Ecuador, which is why it is approached with the descriptive-documentary research strategy, supported by the analytical method. Obtaining information meets criteria such as: Constitutional, legal, doctrinal, newspapers. Being necessary an understanding of the issue referring to the two different regimes that are typified in terms of the enjoyment of fundamen-

tal labor rights regarding strikes and vacations between the public and private sectors in Ecuadorian legislation and in international instruments signed by the Republic of Ecuador. It is concluded that it is up to the Republic of Ecuador to weigh and consolidate rights in a harmonious manner for all citizens. Likewise, the vacation regime in the public sector is much more advantageous than that applicable to the private sector, which generates a clear distinction between sectors of workers.

**Keywords:** public employment, private employment, strike, vacations, Ecuador.

## Introducción

A partir de la Constitución de 2008, se establece un robusto sistema de derechos y garantías en todos los ámbitos, y el laboral es uno de ellos, siendo reconocido y valorado como un hecho social y de vital importancia para el país, encontrándose el Estado, por los compromisos asumidos a través de los principios constitucionales, en la obligación de extender y hacer cumplir no solo la legislación interna, sino también los convenios, recomendaciones emanados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por lo cual, se busca cotejar el empleo público y privado, los cuales agrupan el mayor número de población ocupada, permitiendo comparar los dos regímenes laborales en función de dos derechos inherentes al trabajador, catalogados como básicos, a saber, la huelga y las vacaciones, sentando las bases para futuros análisis en pos de expandir y mejorar las garantías a los trabajadores, independientemente del régimen de adscripción.

La presente investigación es de carácter descriptivo-documental y se basa en el método analítico, utilizando como técnica de investigación el análisis bibliográfico, a fin de revisar

la producción intelectual en los ámbitos constitucional, doctrinal tanto nacional como extranjero; de igual manera se procede a revisar las distintas fuentes documentales con lo cual es posible, alcanzar un entendimiento integral del tema en cuestión.

Las fuentes para la recolección de información atienden a cuatro ámbitos: Constitucional, legal, doctrinal y hemerográfico. El ámbito constitucional atiende a las normas laborales derivadas de la Constitución de la República del Ecuador de 2008; el ámbito legal se refiere a la Ley Orgánica de Servicio Público, al Código del Trabajo, convenios y recomendaciones emanados de la OIT; el ámbito doctrinal se relaciona con diferentes criterios para desplegar un análisis orientado a lograr un entendimiento armónico del tema en cuestión; y, el ámbito hemerográfico se refiere a la revisión de periódicos, revistas, entre otros, con artículos y opiniones en función del tema planteado.

## 1. Contexto histórico-social de los derechos laborales

Es innegable que los cambios suscitados a partir del surgimiento

de los movimientos políticos en Latinoamérica, orientados a refundar los Estados a través de la promulgación de una nueva Constitución, como ocurrió con Colombia (1991), Venezuela (1999), Ecuador (2008), inciden directamente en el reconocimiento, creación y evolución de los derechos de los ciudadanos, toda vez que se inspiran los mismos en orientar dichas transformaciones a la vertiente del principio *pro homine*, como se refleja en la Constitución del Ecuador en su artículo 11 numeral 5: “En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia”, con lo cual, el Estado asume el compromiso de conducir las políticas y prácticas públicas al efectivo goce de los derechos de los ciudadanos, ahora bien, dicho artículo solo es una pequeña parte de las diversas salvaguardas diseminadas en la nueva carta fundacional, las cuales serán desarrolladas en las diferentes leyes creadas para ello.

La legislación laboral, en diferentes latitudes comparte la visión de protección hacia el trabajador, en un amplio espectro de garantías y derechos reconocidos, encontrándose avalados la mayoría de los mismos, a través de una gran variedad de instrumentos internacionales. Cronológicamente es correcto señalar el carácter primigenio de los derechos laborales ante los derechos humanos, como demuestra la creación en el año 1919, a través del tratado de Versalles destinado a darle fin a un conflicto de índole global, la llamada

Primera Guerra Mundial, de la OIT, cuya fundación, ciertamente condensó años de movimientos en pro de los derechos de los trabajadores, resumiendo la filosofía y pensamiento sobre el trabajo y la dignidad humana en el preámbulo de su Constitución (OIT, 1919) que establece:

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones.

Valorándose la importancia del trabajo como elemento esencial de la sociedad y de la especie humana, en años posteriores luego de otro conflicto de repercusiones mundiales, se adoptan una serie de instrumentos, orientados a proporcionar garantías a todas las personas, siendo necesario y evidente desde las primeras etapas abarcar los derechos derivados del trabajo o la relación de trabajo, como es por ejemplo el caso de la remuneración como derecho inherente al ser humano, todo ello a partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948), que recoge en su artículo 23 numeral 3:

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

En virtud, de tratarse dicho documento como una guía y primer acuerdo internacional posterior, a los actos inhumanos suscitados durante la Segunda Guerra Mundial, subsiguientemente se comienzan a desarrollar los parámetros establecidos en la misma a través de instrumentos internacionales de carácter vinculante para los países suscriptores de los mismos, en este caso se hace referencia a los llamados derechos económicos, los cuales se encuentran recogidos en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966).

De acuerdo a las políticas manejadas, es necesario considerar que el acceso a una remuneración suficiente para cubrir los gastos esenciales, se encuentra más allá de reivindicaciones laborales estando orientada a derechos humanos a los cuales se relacionan debido a ser esencialmente afines a diversos elementos tales como: acceso a alimentos nutritivos, vivienda, sistemas de salud y atención médica, en resumidas cuentas, una mejor calidad de vida y desarrollo en general para el trabajador y su familia. Por lo cual, al momento de alcanzar una remuneración estable y adecuada, dicha situación influye en la sociedad en general.

De las evidencias anteriores, se desprende que ciertamente, no se encuentra ningún tipo de discordancia entre los derechos mencionados previamente integrados e inherentes a las personas y a la sociedad; por lo cual de acuerdo a la doctrina es apropiado establecer que existen los llamados derechos humanos laborales.

Ante la disparidad de términos que se usan para identificar a este importante grupo de derechos laborales básicos, ...se debe resaltar que se trata de una expresión recogida por la jurisprudencia internacional para referirse precisamente a los derechos laborales señalados en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Además, es un término funcional que permite incluir el listado completo de los derechos laborales básicos (Canessa Montejo, 2012: 117).

Dentro de la larga lista de derechos cuyo carácter de universales, básicos y esenciales de acuerdo a los estándares y legislación internacional, que la gran mayoría de países acordaron observar, entre los cuales la República del Ecuador concede a través de la Carta Magna en lo referente a los derechos contenidos en instrumentos internacionales la mayor celeridad y valoración posible dentro del ordenamiento jurídico nacional.

## **2. Sector público**

En el presente acápite se realiza un análisis sucinto sobre las particularidades a lo interno de la administración pública ecuatoriana. Es necesario, efectuar una pequeña disección al conjunto de elementos que constituyen al sector público ecuatoriano en aquellos que son de interés para el desarrollo de la presente investigación científica, por mencionar algunos tales como: leyes especiales, instrumentos internacionales referidos al sector público, en función de ilustrar y permitir una comprensión fluida del sector en la República del Ecuador. En virtud de tratarse del área

laboral pública, es imperioso definir al servicio que presta el Estado, correspondiendo a la

actividad técnica orientada a satisfacer las necesidades de carácter general de la población, bajo un régimen jurídico especial, desempeñada directamente por la Administración pública (Fernández Ruiz, 2016: 227).

En síntesis, puede definirse al servicio público como una actividad cuyo objetivo es cumplir con la satisfacción de los requerimientos de los individuos que conforman la población general, mediante una serie de procedimientos y características propias, efectivamente regulada a través de la legislación destinada para ello.

Ahora bien, todo aquel que ejerce el servicio público, se encuentra como individuo que cumple una serie de funciones, actividades o tareas establecidas por medio de un conjunto de normativas, reglamentos y directrices, en instituciones que forman parte o se encuentran constituidas por el Estado, dentro de la legislación ecuatoriana, específicamente en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) en su artículo 4 indica que: serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Por lo tanto, aun cuando se encuentran al servicio del Estado cumpliendo actividades de diversa índole, destinadas a satisfacer necesidades de la sociedad, excluidos de la legislación laboral ordinaria debido a regirse por ley especial,

están amparados por los derechos humanos laborales, tal es el caso del convenio fundamental de la OIT sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación conocido como convenio número 87 de 1948, dentro del cual es reconocida la potestad de las organizaciones en cuanto a garantizar cumplir con la planificación necesaria en función de la defensa y mejora de los derechos de los trabajadores, expresado en los artículos 3 y 10 del precitado convenio.

Al respecto, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 1996), mantiene un criterio a través del cual sostiene que:

La noción de servicios esenciales en el marco de los convenios internacionales del trabajo abarca únicamente aquellos cuya interrupción pudiera poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de la persona en toda o parte de la población.

En cuanto la legislación ecuatoriana, en el numeral 15 del artículo 326 de la Constitución de Montecristi 2008, se establece que

Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios”.

En efecto, estos son desarrollados en la Ley Orgánica del Servicio Público de 2010 la cual transcribe dicho artículo constitucional 326 en su numeral 15 y procede a ampliarlo, al incluir a los servicios administrativos de las prestaciones establecidas como públicos, por lo cual, en virtud de proteger derechos de la población se limitan los derechos de un gran porcentaje de servidores públicos, cerrando las posibilidades de ejercer un derecho laboral fundamental. De acuerdo a Tamariz, Sacta, Zavala y Sánchez (2018: 143):

En las pocas instituciones en las cuales, en un caso hipotético se pudiera llegar a declarar la huelga, se exigen de manera general entre sus requisitos, que “las partes convengan” cómo van a prestar un servicio mínimo, sin que se puedan suspender las actividades, cuestión que podía solucionar el problema parcialmente, sin embargo, el mismo artículo reconoce y enfatiza lo previsto en la constitución de 2008, relativo a la prohibición de la paralización de servicios públicos, escenario que sumado a la normativa del COIP, que sanciona como un delito a la misma, cierra casi por completo la posibilidad de la huelga en el sector público.

Cabría preguntarse, si al tratar de proteger derechos difusos efectivamente se incurrió en una transgresión al convenio fundamental que se encuentra suscrito por la República del Ecuador, conllevando a una limitación de las garantías que se proporcionan a otro sector de la población, prácticamente anulando el derecho a huelga en el sector público.

Por su parte, al referirse a las vacaciones y consistiendo las mismas en un cese de las actividades laborales por una cantidad de días predeterminados bien sea por acuerdo entre las partes o a través de la normativa legal bajo la cual se encuentra amparado el individuo que realiza la actividad, de acuerdo a la Ley Orgánica del Servicio Público, que establece en el artículo 23 lo referente a los derechos que tienen los servidores públicos, en su literal g) afirma que el trabajador debe “gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en esta Ley”.

En relación a las vacaciones, dentro de la Declaración Universal de los Derechos Humanos específicamente en el artículo 24 se estipula que “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”, con lo cual es perfectamente establecido que se considera un derecho esencial para cada ser humano el acceder a un tiempo sin realizar actividades laborales en búsqueda de lograr no solo tiempo de esparcimiento, lo cual es esencialmente necesario para lograr un estado de tranquilidad y equilibrio que permite disminuir el estrés laboral, así como también, aumentar los niveles de bienestar tanto físico como a nivel psicológico, todo ello en relación directamente proporcional para crear un ambiente laboral más sano, productivo y que se encuentra mejor integrado.

### 3. Sector privado

En el diccionario jurídico de Cabanellas (2008: 313) se define el trabajo como

El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento.

La legislación nacional del Ecuador, reconoce la importancia, así como el impacto del trabajo en la sociedad considerándolo tanto un deber como un derecho de los ciudadanos y elemento contributivo para el desarrollo del país, de acuerdo a Levaggi (2004), la OIT procede a definir al trabajo como:

El conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.

Ahora bien queda bastante claro que la mayor parte del valor e impacto del trabajo es lo referido a la satisfacción de necesidades en una escala mayor dentro de la sociedad, por lo cual la Constitución de Montecristi, reconoce y estipula la dimensión del trabajo como un hecho de relevancia social, tal como se indica a continuación:

Artículo 33

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas

trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Con ello es evidente el nivel de incidencia y de importancia de la mencionada actividad laboral, sin importar el rubro o área en la cual se desempeña el individuo, considerando en todo momento que protegiendo a la misma redundo en bienestar a una escala mayor, con lo cual imperan las garantías para el país, constituyéndose el Ecuador en un país efectivamente garante del trabajo como un hecho social.

Ecuador se corresponde a un país que efectivamente se consolida como garante de la norma, lo cual conlleva a manifestarse como un Estado de Derecho, como lo sostiene Herembas (2018: 14),

...al hablar el Estado de Derechos se debe comprender al estado desde dos perspectivas: Pluralidad Jurídica que se refiere a las múltiples normas que existen a fin de garantizar los derechos y amparar a las personas en sus necesidades y la Importancia de los Derechos reconocidos en la Constitución, esta circunstancia implica un mayor garantismo y humanidad en el reconocimiento de los derechos y principios del ámbito laboral.

El Código del Trabajo, es la norma principal que desarrolla los preceptos contenidos en la Carta Magna relacionados a la prestación de servicios o actividades laborales, con lo cual el mismo categoriza los derechos o garantías en la relación laboral, siendo no solo la

obligación del Estado de regular las interacciones o relaciones con consecuencias jurídicas, es el deber de protección al trabajador, como señala el artículo 5 “Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”.

Entre los diferentes principios, dentro de las relaciones laborales, que se encuentran efectivamente reconocidas a través de la Constitución del Ecuador y del Código del Trabajo, es posible seleccionar algunas de ellas como son la huelga y las vacaciones, ambos elementos se consideran básicos y arraigados en la propia esencia del derecho laboral.

Sin duda, los principios se interrelacionan con otros derechos, tal es el caso de la huelga que funciona como mecanismo necesario para ejercer una efectiva negociación, para alcanzar o mejorar beneficios para el trabajador, los cuales redundan en bienestar para el entorno familiar de cada uno de los miembros de la masa trabajadora, igualmente el periodo vacacional al cual debe acceder cada trabajador, con ello se satisfacen las necesidades del descanso, convivencia familiar, esparcimiento, consideradas todas ellas como elementos básicos de la vida.

Efectivamente el Código de Trabajo establece en su artículo 467, el reconocimiento al derecho de los trabajadores ecuatorianos a suspender el trabajo de manera conjunta, posterior a realizar una serie de procedimientos que se encuentran estipulados en la normativa, el llegar al punto de

aceptación de dicha acción tomó una gran cantidad de tiempo y de procesos políticos, todo ello en función de la comprensión de la necesidad de interacciones más justas y equitativas en la población ecuatoriana.

Por otra parte, ciertamente las vacaciones se constituyen como un derecho irrenunciable del trabajador, por cuanto en ningún momento puede ser desconocido, eliminado o menoscabado por parte del empleador, encontrándose el mismo obligado a garantizar cierta cantidad de tiempo para el goce personal del mismo, y, extrañamente en casos particulares, bajo ciertos supuestos es posible limitar su ejercicio, con lo cual se debe reconocer una compensación económica por dicha limitación al derecho, todo ello contemplado en el Código del Trabajo, como norma base de las relaciones laborales y destinada a un equilibrio y protección del trabajador, inclusive cuando se asegura de implementar la irrenunciabilidad a los principios o derechos humanos laborales.

#### **4. Cotejo jurídico sector público y sector privado**

A través de los acápite previos se realizó un análisis sucinto de los sectores dependientes, es decir, aquellos que se encuentran bajo una relación de trabajo. De acuerdo a las últimas cifras que maneja el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2023), como encargado de generar y recabar los datos necesarios para la planificación y posterior implementación de las políticas públicas del Ecuador, el

46,6% de las personas empleadas se encuentra en el sector privado, mientras que sólo 7,4% de la población ocupada, corresponde al sector público, y en conjunto, constituyen la mayor cantidad de individuos embarcados en actividades productivas.

A lo largo de la presente investigación se hace evidente que se está en presencia de una normativa orientada a la valoración del hombre como sujeto de derechos, a partir de lo cual se procede a cotejar los elementos previamente mencionados en los sectores públicos y privados en el Ecuador.

La Constitución de la República, en su Artículo 326 numeral 14, reafirma que la huelga como derecho de los trabajadores de emprender dichas acciones, todo ello considerando los pasos previos contenidos en la legislación, mientras en el mismo artículo 326 constitucional, numeral 15, se describen la mayoría de los servicios públicos del Ecuador siendo catalogados como esenciales y estableciendo una prohibición expresa sobre la paralización de dichas actividades.

Por lo cual es acertado señalar que la posibilidad de ejercer el derecho a la huelga desde el sector público está limitado a nivel constitucional y a nivel legal a través de la LOSEP, es sensato inferir que el derecho a la huelga es un derecho humano laboral del cual solo gozan plenamente aquellos ciudadanos que se encuentran dentro del sector privado y regulados por el Código de Trabajo.

La realización de una huelga declarada ilícita en el sector privado

abre la posibilidad de que el empleador despida a los huelguistas como señala el artículo 513 del Código del Trabajo, mientras tanto para el sector público podría acarrear penas privativas de libertad como señala el Código Orgánico Integral Penal en su artículo 346, con lo cual se menoscaba el derecho huelga de los servidores públicos.

Tanto la legislación responsable del sector público como aquella del sector privado, coinciden en establecer que debe agotarse la vía de los medios alternos como paso previo necesario, para tramitar la autorización para efectuar la huelga de manera legal y apegada a derecho.

Dentro del marco legal ecuatoriano, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales estipulado en el artículo 326 numeral 2 la Constitución, protege no solo a los Trabajadores u Obreros sino a los Servidores Públicos, de la renuncia a beneficios alcanzados y adquiridos, en este caso, las vacaciones como un descanso necesario durante el transcurso de la relación laboral en cualquiera de los sectores donde se presten servicios, en otras palabras, debido al carácter protector de las leyes se dificulta la posibilidad de que pueda ser menoscabado el goce de las vacaciones.

La mayor diferencia en cuanto a las vacaciones entre los sectores laborales mencionados, radica en la fijación del tiempo o duración del periodo vacacional, entre una legislación y otra. Así, de acuerdo con la Ley Orgánica de Servicio Público, artículo 29, corresponden al servidor público treinta (30) días anuales, accediendo a dicho periodo

vacacional después de alcanzar 11 meses de servicio continuo, mientras que conforme al Código del Trabajo, los trabajadores del sector privado tienen derecho a las vacaciones a partir de un año de la relación laboral, correspondiéndoles quince (15) días del descanso anual, el cual dependiendo de la duración de la relación laboral puede extenderse en el tiempo.

También es necesario tener en cuenta que, bajo ciertas condiciones es posible acumular o no hacer uso de los días de vacaciones obligatorios en el periodo respectivo, la Ley Orgánica de Servicio Público permite acumular hasta dos (2) periodos vacacionales continuos, por otra parte en el sector privado la norma concede la oportunidad de acumular un total de tres (3) periodos vacacionales como máximo.

## Conclusiones

Los derechos humanos laborales, se encuentran intrínsecamente relacionados a la dignidad propia del individuo, a la esencia que constituye al hombre como especie, por lo cual se entienden en el mayor grado de relevancia y como principio protector en los ámbitos del trabajo en cualquiera de las denominaciones que otorga la legislación al individuo que realiza la actividad productiva, generando progresividad la cual deriva en la aparición de nuevos derechos de manera continua.

Se evidencia, que es obligación del Estado ecuatoriano, respetar las normas internacionales, debidamente suscritas por el mismo, así como desarrollar mecanismos

que permitan evitar vulneraciones de manera efectiva en el ámbito laboral, siendo recomendable fortalecer la educación con respecto a los medios y métodos de garantía de derechos para todos los sectores laborales.

Es necesario mencionar, como la OIT de manera clara y abierta debe desarrollar conceptos concisos, sobre la huelga en los instrumentos internacionales relacionados con el tema y que se consideran de mayor relevancia y obligatorio cumplimiento, igualmente corresponde a la República del Ecuador sopesar y consolidar los derechos de una manera armoniosa para todos los ciudadanos.

El régimen vacacional del sector público, es mucho más ventajoso que el aplicable al sector privado, con lo cual se genera una clara distinción entre sectores de trabajadores, siendo prudente considerar a futuro, un régimen que permita una mayor uniformidad en aras de la igualdad y de los derechos humanos laborales.

## Referencias bibliográficas

ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS (1948). "Declaración Universal de los Derechos Humanos". Disponible en: <http://www.ohchr.org>.

ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS (1966). "Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales". Nueva York. Disponible en: <http://www.ohchr.org>.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. "Constitución Política de Colombia". Gaceta Constitucional. Bogotá, 04 de julio de 1991.

ASAMBLEA NACIONAL  
CONSTITUYENTE. “Constitución  
de la República Bolivariana de  
Venezuela”. Gaceta Oficial Nro.  
36.860, Extraordinario. Caracas, 30 de  
diciembre de 1999.

ASAMBLEA NACIONAL  
CONSTITUYENTE. “Constitución de la  
República del Ecuador”. Suplemento  
Registro Oficial N°449. Montecristi, 20  
de octubre de 2008.

ASAMBLEA NACIONAL DE ECUADOR  
(2010). “Ley Orgánica del Servicio  
Público”. Registro Oficial 26. Quito, 05  
de Abril del 2022.

ASAMBLEA NACIONAL. “Código  
Orgánico Integral Penal”. Registro  
Oficial Suplemento 180. Quito, 10  
febrero de 2014.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo  
(2008). **Diccionario Jurídico  
Elemental**. Buenos Aires. Heliasta.

CANESSA MONTEJO, Miguel F. (2012).  
“Los derechos humanos laborales en  
el Derecho Internacional”. En: **Revista  
Latinoamericana de Derechos  
Humanos**. Volumen 23, Número 1. Pp.  
115-144.

CONGRESO NACIONAL. “Código del  
Trabajo”. Registro Oficial Suplemento  
167. Quito, 17 de diciembre de 2005.

FERNÁNDEZ RUIZ, Jorge (2016).  
**Derecho Administrativo**. Ciudad  
de México. Secretaría de Cultura de  
México.

HEREMBAS, C. (2018). **El derecho  
de vacaciones en el sector público y  
privado**. Ibarra. Universidad Regional  
Autónoma de los Andes.

INSTITUTO NACIONAL DE  
ESTADÍSTICA Y CENSOS (2022).  
“Encuesta Nacional de Empleo,  
Desempleo y Subempleo”. Disponible  
en: [https://app.powerbi.com/  
view?r=eyJrIjoiaW50UxZjQyMDUtMz](https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaW50UxZjQyMDUtMz)

g0Zi00Mzi0LTk5NWEtY2JiMw  
UzM2YyYjdlliwidCI6ImYxNThhMm  
U4LWNhZWmtNDQwNi1iMGFiLW  
Y1ZTI1OWJkYTEyExMiJ9

LEVAGGI, V. (2004). <https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/lang-es/index.htm>. [En línea] Available at: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL  
DEL TRABAJO (1919). **Constitución  
de la OIT**. Ginebra: s.n.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL  
DEL TRABAJO (1996). <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>. [En línea] Available at: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_NAME,P11110\\_COMMENT\\_YEAR:2150564,103070,Chipre,1996](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2150564,103070,Chipre,1996)

TAMARIZ, María, SACTA C., Romel,  
ZAVALA R. Diego y SÁNCHEZ S.,  
Jessica K. (2018). “Huelga en el sector  
público ecuatoriano”. En: **Revista  
IURIS**. Volumen 2, Número 17. Pp.  
125-146.



**Vol.28 N°2**

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada en Agosto de 2022, por el **Fondo Editorial Serbiluz**, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

[www.luz.edu.ve](http://www.luz.edu.ve)  
[www.serbi.luz.edu.ve](http://www.serbi.luz.edu.ve)  
[www.produccioncientificaluz.org](http://www.produccioncientificaluz.org)