

UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES

“UNIANDES- QUEVEDO”



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL

**EXAMEN COMPLEXIVO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO
ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN DERECHO LABORAL**

TEMA

**DE LA DURACIÓN DE LAS VACACIONES EN LA LEGISLACION LABORAL
ECUATORIANA**

AUTOR: AB. BONAFONT FEJOO JUAN DANILO

TUTOR: AB. NARVÁEZ MONTENEGRO BOLÍVAR DAVID, MG

AMBATO- ECUADOR

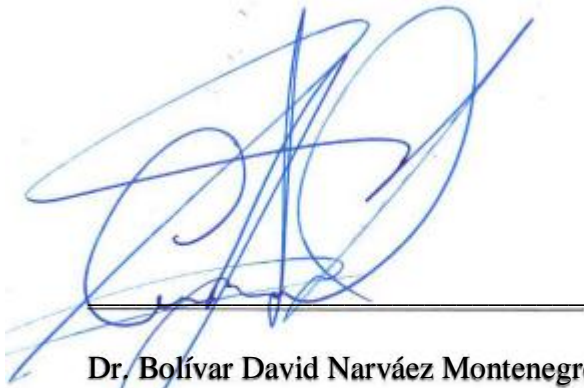
2019

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICACIÓN:

Quien suscribe, legalmente **CERTIFICA** que: El presente Trabajo de Titulación realizado por el **AB. JUAN DANILO BONAFONT FEIJOO**, maestrante del Programa de Maestría en Derecho Laboral, Facultad de Jurisprudencia, con el tema: “**DE LA DURACIÓN DE LAS VACACIONES EN LA LEGISLACION LABORAL ECUATORIANA**”, ha sido prolijamente revisado, y cumple con todos los requisitos establecidos en la normativa pertinente de la Universidad Regional Autónoma de los Andes -UNIANDES-, por lo que apruebe su presentación.

Ambato, julio del 2019

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and strokes, positioned above a horizontal line.

Dr. Bolívar David Narváez Montenegro

TUTOR

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **AB. JUAN DANILO BONAFONT FEJOO**, maestrante del Programa de Maestría en Derecho Laboral, Facultad de Jurisprudencia, declaro que todos los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, previo a la obtención del **GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN DERECHO LABORAL**, son absolutamente originales, auténticos y personales; a excepción de las citas, por lo que son de mi exclusiva responsabilidad.

Ambato, julio de 2019



Ab. Juan Danilo Bonafont Fejoo
CL. 120139027-3
Autor

DERECHOS DE AUTOR

AB. JUAN DANILO BONAFONT FEJOO, declaro que conozco y acepto la disposición constante en el literal d) del Art. 85 del Estatuto de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, que en su parte pertinente textualmente dice: El Patrimonio de la UNIANDES, está constituido por: La propiedad intelectual sobre las Investigaciones, trabajos científicos o técnicos, proyectos profesionales y consultaría que se realicen en la Universidad o por cuenta de ella.

Ambato, julio 2019



Ab. Juan Danilo Bonafont Fejoo
CL. 120139027-3
Autor

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios porque sin él no soy nada, y sobre todo porque con él lo puedo todo, le doy gracias por la vida, por ser la luz que guía mi camino y darme la sabiduría necesaria para alcanzar este logro profesional y personal.

A mi madre, por darme la vida, formarme como persona y ser el apoyo incondicional, que con amor y constancia me hizo quien soy el día de hoy, pero sobre todo por creer en mí, impulsándome cada día a conquistar mis metas y sueños.

A mi esposa por ser mi compañera, y mi respaldo en cada meta y logro que he pretendido y alcanzado, por la voz de aliento y la paciencia, así mismo agradezco inmensamente a mis hijas por ser mi pilar y mi fuerza para superarme cada día y motivarme a crecer como profesional y persona, y no temer a ninguna dificultad u obstáculo, a ellas mi amor y gratitud.

A mi amado hijo, por ser el ángel que, desde el cielo, es mi inspiración, mi luz y fortaleza espiritual, que no me deja decaer y me mueve a ser cada día mejor.

A mi familia, amigos, compañeros y maestros de UNIANDES, por estar al tanto de mi proceso y acompañarme en el camino hasta alcanzar esta meta.

AGRADECIMIENTO

A la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Regional Autónoma de los Andes “UNIANDÉS”, por la formación académica en la ciencia del Derecho Laboral, y contribuir con mi especialización y crecimiento profesional, cabe expresar el reconocimiento, estima y agradecimiento a mis distinguidos catedráticos, quienes con su saber y atención permitieron culminar este proceso académico.

Especial agradecimiento al Dr. Bolívar David Narváez Montenegro, como mi tutor designado, por su acertado asesoramiento.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	
DERECHOS DE AUTOR	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
RESUMEN	
ABSTRACT	
A) TEMA.....	1
B) PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
C) JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD, ACTUALIDAD E IMPORTANCIA.....	2
D) OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	3
E) IDENTIFICACIÓN DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	4
F) FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO CONCEPTUAL	4
EPÍGRAFE I: EL DERECHO DE VACACIONES	4
1.1. Definición de vacaciones	4
1.2. Antecedentes del derecho de vacaciones	6
1.3. Las vacaciones en la normativa internacional.....	8
EPÍGRAFE II: CONTEXTO JURÍDICO DEL DERECHO DE VACACIONES	8

2.1. Derecho de Vacaciones en la Constitución de la República	8
2.2. Derecho de Vacaciones en el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público	9
2.3. Derecho comparado del derecho de vacaciones en Latinoamérica	11
EPÍGRAFE III: DERECHO A LA IGUALDAD Y EL DERECHO DE VACACIONES	18
3.1. Derecho a la igualdad en el ámbito laboral.....	18
3.2. Principio de Indubio pro operario	19
3.3. Derechos y principios relacionados al derecho de vacaciones.....	20
G) METODOLOGÍA	22
H) DESARROLLO DE LA PROPUESTA	27
I) CONCLUSIONES	32
J) REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	

RESUMEN

El Código de Trabajo reconoce actualmente el derecho constitucional de vacaciones, comprendido en un periodo de quince días, que, en relación a otros países de Latinoamérica, es un periodo que podría ser mayor y más beneficiosos para el trabajador, siendo el derecho al descanso merecido, remunerado y acorde al trabajo desempeñado, debe considerarse además la unificación de la norma en relación de los empleadores públicos y privados, si bien el derecho de vacaciones ya tiene en la norma su base y protección, es importante considerar adecuaciones que amplíen, refuercen y respalden este beneficio legal, en apego a los preceptos laborales constitucionales y legales, a fin de garantizar el principio de indubio pro operario y el derecho a la igualdad. El presente trabajo investigativo ha sido elaborado empleando los métodos inductivo- deductivo, analítico- sintético e histórico- lógico y la técnica de análisis de caso, a través de lo cual se logra evidenciar y validar la existencia de la problemática objeto de investigación y la necesidad de la propuesta de solución sugerida, que en vista de los objetivos planteados ha consistido en la elaboración de un documento de análisis jurídico- crítico sobre el derecho de vacaciones en la legislación ecuatoriana, estableciendo además, a través de un proyecto de reforma al Código de Trabajo, un tiempo adecuado de duración de las vacaciones, y garantizando de esta manera el principio del indubio pro operario y el derecho a la igualdad, queda así justificada la pertinencia de la investigación y la factibilidad de la propuesta.

ABSTRACT

The Labour Code currently recognizes the constitutional right to vacations, comprised in a period of a ten days, which, in relation to other Latin American countries, is a period that could be longer and more beneficial for the worker, with the right to rest deserved, remunerated and commensurate with the work performed, should also be considered the unification of the rule in relation to public and private employers, although the right to vacation already has its basis and protection in the norm, it is important to consider adjustments that amplify, reinforce and support this legal benefit, in accordance with the constitutional and legal labour precepts, in order to guarantee the principle of *indubio pro operario* and the right to equality. The present investigative work has been elaborated using the inductive-deductive, analytic-synthetic and historical-logical methods and the technique of case analysis, through which it is possible to demonstrate and validate the existence of the problematic object of investigation and the need of the suggested solution proposal, which in view of the proposed objectives has consisted in the elaboration of a juridical-critical analysis document on the right of vacations in the Ecuadorian legislation through a project of reform to the Labour Code, establishing in addition , an adequate time of duration of the holidays, and thus guaranteeing the principle of *indubio pro operario* and the right to equality, the justification of the relevance of the research and the feasibility of the proposal is thus justified.

A) TEMA

DE LA DURACIÓN DE LAS VACACIONES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA

B) PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El Código del Trabajo al no establecer un tiempo adecuado de vacaciones para los trabajadores sujetos a sus disposiciones, vulnera el derecho a la igualdad. El tiempo establecido es insuficiente para lograr el descanso adecuado, reposición de energías y restablecimiento de la salud del trabajador, teniendo en cuenta que ha laborado por el transcurso de un año, tiempo durante el cual, ha puesto de sí, energías, concentración, fuerza, y en ciertos trabajos que así lo demandan, su disposición y esfuerzo de forma intensiva, comprometiendo su salud y calidad de vida.

El Ecuador, reconoce en su legislación, partiendo de la Constitución de la República, el derecho al trabajo y la protección amplia de los derechos y garantías del trabajador, uno de estos es, precisamente el derecho de vacaciones, contemplado además en la normativa especial del trabajo, en un periodo de quince días, que en relación a otros países de Latinoamérica, es un periodo que podría ser mayor y más beneficiosos para el trabajador, como el derecho al descanso merecido, remunerado y acorde al trabajo desempeñado, así como se debe considerar la unificación de la norma en relación de los empleadores públicos y privados.

En contraste, y para crear un punto de comparación, en la Ley 12.590 de Uruguay se establecen para todos los trabajadores por igual, un período anual de vacaciones remuneradas de veinte días como mínimo, tiempo sujeto a aumento en relación al tiempo laborado y los años de antigüedad del trabajador, este periodo vacacional es en relación a otros países de Latinoamérica más beneficioso, pero sin duda justo y razonable, teniendo

en cuenta que el trabajador ha laborado por un año consecutivo contribuyendo no solo con su propio beneficios, sino con el desarrollo y progreso del empleador, así mismo cabe destacar que la legislación laboral uruguaya no distingue entre trabajadores públicos y privados para determinar el tiempo de vacaciones.

Es posible concluir que, las vacaciones constituyen un derecho fundamental del trabajador, en relación a las labores que llevan a cabo, y de las cuales merecen un descanso proporcional, que le permita al trabajador, recargar energías, despejarse y mantener su salud física y mental, por años se han perseguido y alcanzado conquistas laborales importantes respecto a los derechos de los trabajadores y la lucha no termina, es pertinente, y en virtud del principio pro operario y de progresividad, que se adopten medidas y normas más beneficiosas para el trabajador, que le permitan una vida digna, condiciones dignas de trabajo y retribuciones justas, que promuevan su desarrollo y el adelanto del empleador o la empresa a la que brinda sus servicios lícitos.

C) JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD, ACTUALIDAD E IMPORTANCIA

En relación a la problemática definida, se considera la realización de un estudio comparativo entre ambas legislaciones, que permita definir cuestiones trascendentales respecto al derecho de vacaciones, definir semejanzas, diferencias y de ser posible considerar cambios en la legislación ecuatoriana que sean más beneficiosos para la vigencia de los derechos del trabajador y el desarrollo nacional.

NECESIDAD

En relación a la naturaleza del derecho de vacaciones, y al ser un derecho fundamental de los trabajadores, resulta de trascendental importancia el estudio de su aplicación, y más aún si se tiene como referente otra legislación de Latinoamérica que ha sido más condescendiente con el trabajador, al ser una norma tácita y vigente, cabe el estudio

comparativo a fin de encontrar compatibilidad con la realidad ecuatoriana y adaptar la normativa laboral en virtud de conseguir el mayor amparo del trabajador y sus derechos.

ACTUALIDAD

Si bien la vigencia de la normativa laboral en Ecuador no es tan reciente, las problemáticas en materia laboral siempre estarán presentes en tanto exista algo más por hacer en pro de defender la vigencia y plena aplicación de los derechos del trabajador, una reforma en materia laboral nunca está por demás, si lo que se persigue con ella es mayor protección para el trabajador, actualmente efectivamente es necesario promover un periodo de vacaciones más beneficioso para el trabajador que cumpla con la finalidad que este derecho persigue y por ende el respeto de otros derechos implícitos.

IMPORTANCIA

Teniendo en cuenta que se trata de un derecho constitucional y que la Constitución de la República se encuentra amparada por el principio de supremacía, cabe procurar siempre la aplicación directa y eficaz de la norma suprema, así como buscar siempre el mayor beneficio y amparo de los derechos en ella reconocidos, en relación al derecho de vacaciones específicamente si bien ya tiene en la norma su base y protección, es importante considerar adecuaciones que amplíen, refuercen y respalden este beneficio legal, en apego a los preceptos laborales constitucionales y legales.

D) OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Elaborar un documento de análisis jurídico- crítico, que establezca un tiempo adecuado de vacaciones para los trabajadores sujetos al Código de Trabajo, a fin de garantizar el derecho a la igualdad.

Objetivos Específicos

- Fundamentar doctrinaria y jurídicamente el derecho de vacaciones.
- Analizar un caso práctico donde se evidencie la problemática de investigación respecto a la necesidad de puntualizar cuestiones jurídicas respecto al derecho de vacaciones en la legislación ecuatoriana.
- Estructurar un documento de análisis jurídico- crítico sobre el derecho de vacaciones en la legislación ecuatoriana, a fin de establecer un tiempo adecuado de duración de las vacaciones.

E) IDENTIFICACIÓN DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

- Retos, Perspectivas y Perfeccionamiento de las Ciencias Jurídicas en Ecuador.
 - El ordenamiento jurídico ecuatoriano, presupuestos históricos, teóricos, filosóficos y constitucionales.

F) FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO CONCEPTUAL

El desarrollo de esta propuesta investigativa se expondrá, en tres epígrafes:

EPÍGRAFE I: EL DERECHO DE VACACIONES

1.1. Definición de vacaciones

Como uno de los principales beneficios del trabajador, este derecho, encuentra su naturaleza en la necesidad de potenciar el trabajo y garantizar la integridad y vida digna del trabajador, jurídicamente se halla establecido en la principal normativa en materia laboral y en la Constitución implícito en otros derechos y garantías allí establecidos, cabe contextualizar este derecho y para ello recurrir a la doctrina y definir esta figura. Es así que precisa al respecto Cabanellas (2010):

Temporada, desde algunos días o varios meses, en que se cesa el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales necesarias o a las distracciones. (Cabanellas, 2010)(p. 443)

En el mismo sentido general, define el derecho de vacaciones Sotomayor (2013), y dice:

Se denominan vacaciones (o vacación) a los días dentro de un año en que personas que trabajan o estudian toman un descanso total o el receso de su actividad en un período determinado, exceptuando feriados denominado por fiestas nacionales, tales como Navidad o días representativos de una nación como la celebración de su independencia. Existe principalmente para prevenir estrés u otras patologías, además de según el criterio estado o gobierno local, para incrementar la productividad en el resto del año. (Sotomayor, 2013)(p. 45)

Se tiene así que las vacaciones son ese tiempo o temporada de receso, de descanso e interrupción de las actividades ocupacionales regulares, concedido por el empleador o asumido por sí mismo, por lo general son anuales, y coinciden comúnmente con la temporada de verano, en relación al trabajo puntualmente son concedidas de acuerdo a las necesidades del trabajador o el empleador, en consenso y en el tiempo que le corresponda, y son remuneradas previo a iniciarlas.

Finalmente, y cabe acotar de lo expuesto, que las vacaciones además de ser un descanso, un tiempo de asueto, tienen objetivos puntuales y precisamente son la recuperación física y mental de energías, en beneficio de sus salud e integridad, pero, además, se repotencia un elemento de producción, el talento humano a través de descanso, refresca su disposición y rinde al máximo, potenciando así una mayor producción, por ende, mayor ganancia y desarrollo empresarial y económico.

1.2. Antecedentes del derecho de vacaciones

A través de la historia las conquistas de derechos han representado grandes batallas y han sido el resultado de tragedias, protestas, o demandas en la que los ciudadanos han exigido se proclamen, respeten y defiendan sus derechos, en el ámbito laboral no ha sido distinto, pues existen hitos históricos que han causado alarma, consternación, y es que la historia nos refiere esclavitud, opresión, maltrato, tráfico y muertes, donde los trabajadores no tenían derechos, no recibían beneficios, y en muchos casos ni siquiera una remuneración a su labor, situaciones que agotaron la tolerancia de una sociedad que iba avanzando, resultando en la concesión, proclamación de derechos y amparo normativo.

En lo que refiere al derecho de vacaciones en específico cabe mencionar un breve resumen histórico que lo hace Hernando Llorens (2019), y del que se tiene que, los griegos fueron los primeros en ver la necesidad de disponer de periodos de descanso, para rendir más y mejor en ámbito laboral e intelectual, pero se podría decir que fueron los romanos quienes inventaron las vacaciones, aunque era solo un privilegio de la clase alta y se daba en los meses que se honraba a sus emperadores, solían abandonar su ciudad y a alguno de los numerosos territorios del imperio uno de los destinos favoritos era España, tras la caída del imperio y durante la Edad Media, el descanso y el ocio se consideraban inmorales, así que no existía descanso ni los domingos.

En el siglo XVIII, viajar se puso de moda, recorrer el mundo buscando fortuna, descanso y aventura eran actividades predilectas de los aristócratas, sin embargo, no fue hasta el XIX, que las vacaciones dejaron de ser un privilegio exclusivo de la clase alta. La Revolución Industrial sin duda un evento significativo en la historia y resultante en el reconocimiento de tiempos de trabajo y descanso, además propicio el acceso a viajar, a la clase media, a través de precios asequibles en el ferrocarril, mas no se podría decir que

eran vacaciones, como se conocen en la actualidad, pues tenían fines comerciales, los destinos y despagamientos no referían descanso, ni vacaciones.

En 1917, Rusia en su gobierno habla por primera vez de las vacaciones como un derecho de los trabajadores, aunque no de todos, concretamente a quienes pertenecían a cierta tendencia política, como reconocimiento de su comportamiento y fidelidad. En Alemania de similar forma, durante el nazismo se usaron las vacaciones como moneda de cambio, para que los empresarios recibieran el favor de sus empleados.

El gobierno francés de León Blum, en 1936, firmo un acuerdo laboral, donde entre otros puntos se legalizaban las vacaciones pagadas y la jornada laboral de cuarenta horas, en un inicio se establecieron dos semanas al año, que aumentaron a cuatro y a cinco en los años posteriores, convirtiendo a Francia en el país con más vacaciones pagadas del mundo, al igual que Brasil. Y a esta tendencia moderna de conceder vacaciones pagadas a sus trabajadores se unieron Finlandia, Suecia y Austria, durante el primer tercio del siglo XX. Posteriormente la naciente industria de los medios de comunicación popularizaría la imagen de las vacaciones desde la perspectiva de la aventura, los amores de verano y la familia feliz, constituyendo el verdadero impulso turístico en los años 50.

Como se puede apreciar el camino hacia las vacaciones como ahora se conocen fue largo y en un inicio era un privilegio exclusivo de pocos, transformándose con el tiempo en la promoción de un recargo para mejor producción y rendimiento industrial y empresarial, las vacaciones pagadas sin duda son la conquista que se mantiene desde el siglo XX y representa el beneficio que le dio a los trabajadores un nuevo ambiente laboral, dejando atrás una cultura de abusos y explotación, a la que le siguen muchos otros triunfos laborales que se aprecian en reformas y adopción de cuerpos legales especiales a la materia.

1.3. Las vacaciones en la normativa internacional

Cabe partir mencionando a la Declaración Universal de Derechos Humanos, que representa la mayor conquista en la proclamación y defensa de los derechos fundamentales, en referencia específica al derecho laboral y el de vacaciones, precisamente en el artículo 24 se establece que toda persona tiene derecho a descansar, a disfrutar de su tiempo libre y a la limitación razonable de la jornada de trabajo y vacaciones periódicas pagadas.

Otra disposición importante es la establecida en el Convenio sobre las vacaciones pagadas o C132, que menciona en su artículo 3, que toda persona tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas, con una duración mínima establecido previamente, y que no sea menor a tres semanas laborables por el año de servicio. Así además en el artículo 4 se establece que quien no hay cumplido el año de trabajo tendrá derecho al goce de vacaciones proporcionales a su tiempo de labor.

El artículo 6 de este convenio establece, además, que los días feriados oficiales, no se contarán como parte de las vacaciones mínimas anuales de coincidir o no con las mismas, así mismo no serán contados los periodos de incapacidad resultantes de enfermedad o accidente. Y agrega el artículo 7, como punto fundamental respecto a las vacaciones, que quien tome vacaciones percibirá por este período, por lo menos su remuneración normal o media, calculada conforme a la norma de cada país, y cancelada antes de iniciar sus vacaciones, salvo acuerdo mutuo.

EPÍGRAFE II: CONTEXTO JURÍDICO DEL DERECHO DE VACACIONES

2.1. Derecho de Vacaciones en la Constitución de la República

La Constitución de la Republica expedida en 2008 es considerada como garantista y en efecto, ha hecho innovaciones significativas en tutela y garantía de derechos, dando

prioridad a los grupos vulnerables, en relación al trabajo lo reconoce como derecho económico y al respecto determina en su artículo 33, que es también un deber social, proveedor del desarrollo económico personal y del país, será garantizado con igualdad para los trabajadores, de forma digna, de acuerdo al buen vivir, con retribuciones y remuneraciones equitativas, en ambientes laborales saludables, labores voluntariamente escogidas o aceptadas.

Más adelante, agrega en su artículo 326 que, los principios en lo que se sustenta el derecho al trabajo son: el impulso estatal del pleno empleo y la eliminación del desempleo y subempleo; los derechos laborales son intangible e irrenunciables; en caso de duda respecto a las disposiciones, contractuales, legales o reglamentarias se aplicaran en el sentido más favorable al trabajador; a igual trabajo igual remuneración, y; derecho a desarrollar sus actividades en un ambiente adecuado y propicio.

La Constitución es general en su pronunciamiento, pero puntual en la promoción y garantía de los derechos fundamentales y constitucionales, respecto al trabajo y el ámbito laboral establece la protección de un trabajo desempeñado en armonía a los derechos de las personas participantes de la relación laboral, en un ambiente adecuado, que respete la integridad personal, libre de violencia, dentro de estas remuneraciones y retribuciones se halla implícito el derecho al goce de vacaciones, pues además de un beneficio legal constituye un factor de salud, equilibrio y desarrollo personal, amparado obviamente bajo los principios de intangibilidad e irrenunciabilidad.

2.2. Derecho de Vacaciones en el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público.

En el Código de Trabajo, específicamente en el artículo 69, se reconocen las vacaciones anuales y se establece que todo trabajador tendrá derecho a gozar de ellas anualmente, en un periodo ininterrumpido de quince días, incluidos los días no laborables, quienes hayan

prestado sus servicios por más de 5 años para la misma empresa o empleador, gozarán además de un día adicional por cada año excedente o lo recibirán en dinero. La remuneración será cancelada al trabajador por adelantado correspondiente al periodo de vacaciones. Los menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones, y los que se encuentren entre esta edad y los dieciocho, a dieciocho días de vacaciones.

Por otro lado, la Ley Orgánica de Servicio Público, establece en su artículo 23, entre los derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos, y de acuerdo al literal a), el gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos legales, mientras que, en su artículo 29 puntualmente sobre las vacaciones establece que, toda servidora o servidor público tendrá derecho a treinta días de vacaciones anuales pagadas después de once meses de servicio continuo, y podrán ser acumuladas las vacaciones hasta en sesenta días.

Sin duda la diferencia es evidente, siendo la normativa laboral basada en la misma Constitución y en normativa internacional de Derechos Humanos, tiene distinta objetividad, al referir a grupos distintos de trabajo, cuya labor beneficia en si a la sociedad en general con aparente distinción de su relevancia, por su parte, el Código de Trabajo establece un tiempo de vacaciones de quince días, mientras que la Ley Orgánica de servicio Publico treinta días, ¿cuál es el motivo?, quizá y como se mencionó la distinción entre el ámbito laboral y sus incidencia, mas sin embargo en la practica un trabajo es un trabajo y es fuente en principio de realización personal y consecuentemente un beneficio para la sociedad en general, y el desarrollo nacional, son en conclusión dos normativas afines a la Constitución y beneficiosas de los derechos laborales, pese a la distinción abismal que genera incertidumbre jurídica y desigualdad.

2.3. Derecho comparado del derecho de vacaciones en Latinoamérica

América Latina es un subcontinente que a diferencia del Norte de América y otros países de primer mundo, tienen ciertas falencias o no han avanzado tanto como se quisiera en cuanto al derecho laboral, sin embargo, mantienen sistemas legales estables y todos reconocen el derecho de vacaciones con gran similitud entre ellos, cabe realizar un análisis sucinto de estos países en lo que respecta al periodo establecido para el goce de vacaciones y ciertas disposiciones específicas:

Argentina

De acuerdo a la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina, se establece un día de vacaciones anuales por cada veinte días de trabajo, la duración de las vacaciones anuales para los trabajadores recién ingresados es por lo menos 15 días, para los demás la duración de las vacaciones anuales depende de la duración del servicio o la antigüedad del empleado. Siendo de acuerdo a la escala establecida de: 14 días naturales cuando el tiempo de servicio es superior a 6 meses, pero no exceda de 5 años; 21 días naturales cuando el tiempo de servicio es superior a 5 años, pero menos de 10 años; 28 días naturales cuando el tiempo de servicio es superior a 10 años, pero menos de 20 años; y 35 días naturales cuando la duración del servicio es de más de 20 años. De lo que se puede apreciar una forma diferente de contar los días de vacaciones muy específica, pero que, sin embargo, resultarían en un tiempo promedio de 15 días al igual que en el Ecuador.

Bolivia

En la Ley General del Trabajo, el derecho de vacaciones varía con la antigüedad del trabajador, tanto los trabajadores como los empleados con uno a cinco años de servicio tienen derecho a 15 días de vacaciones anuales; durante cinco a diez años de servicio, la duración de las vacaciones anuales es de 20 días; y desde el décimo año en adelante, la

duración de las vacaciones anuales es de 30 días. A diferencia del Ecuador es preciso el cálculo de los días de acuerdo al tiempo de servicio, mas igualmente se establece un periodo de 15 días en general.

Brasil

La Ley Laboral de Brasil, establece que, el tiempo de vacaciones es de 30 días consecutivos anuales y durante este periodo el sueldo se incrementa de un tercio. No obstante, las faltas injustificadas en el trabajo pueden reducir el tiempo de vacaciones. A diferencia del Ecuador, el periodo se duplica, como en el país se establece solo para servidores públicos y se reduce en Brasil del tiempo de vacaciones las faltas que no han sido justificadas.

Chile

El Código del Trabajo chileno, reconoce que, los trabajadores tienen derecho a 15 días hábiles laborales de vacaciones al año, lo que en la práctica son 21 días corridos, o tres semanas. Excepcionalmente tienen derecho a un feriado anual de veinte días hábiles los habitantes de ciertas regiones. Se aumenta un día por cada 3 años de servicio. Es singular la distinción de Chile en relación al Ecuador, pues se cuentan solo días laborables lo que resulta en un aumento de los días de vacaciones superando el establecido para los trabajadores ecuatorianos, y en Chile por su organización territorial y de gobierno interno se aumenta el periodo en ciertas regiones.

Colombia

En el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, el periodo de vacaciones es de 15 días hábiles consecutivos anuales, remunerado, después de completar 12 meses de servicio continuo. Acumulables y divisibles. Si bien se mantiene el mismo periodo que Ecuador,

la diferencia surge en cuanto a la administración de esos días, ya que en Colombia son divisibles y acumulables con mayor libertad.

Costa Rica

El Código de Trabajo de Costa Rica, establece una duración máxima de 14 días corridos o 12 días hábiles. Esta ley no indica si el período de vacaciones anuales remuneradas aumenta con la antigüedad laboral. El empleado tiene derecho al menos a un día de vacaciones por cada mes trabajado. No son acumulables, pueden dividirse hasta en 2 partes. Este país tiene un periodo inferior al Ecuador y no es claro en ciertas consideraciones, las vacaciones en Costa Rica no se pueden acumular y se pueden dividir en 2 partes únicamente.

Cuba

En Cuba, la Ley No. 116 que contiene el Código del Trabajo, se concede un mes de descanso por cada 11 meses de trabajo efectivo, y el mes de vacaciones se considera de 30 días naturales, este tiempo puede dividirse en uno o varios períodos, que pueden ser de 30, 20, 15, 10 o siete días. Es el doble de tiempo que, en Ecuador, pero el mismo que se establece para servidores públicos, en el caso de Cuba se establece en los periodos que puede dividirse el tiempo total de vacaciones.

El Salvador

El Código de Trabajo de la República de el Salvador, regula 15 días de vacaciones pagadas al año, trabajando al menos 200 días en un año. No está permitido dividir o acumular los períodos de vacaciones anuales. El periodo es el mismo que Ecuador, sin embargo, a diferencia no se puede acumular o dividir este periodo de vacaciones.

Guatemala

El Código de Trabajo de este país, establece que, todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de 15 días hábiles. No son acumulables y pueden dividirse hasta en dos partes. Guarda estrecha similitud con lo establecido en Ecuador.

Honduras

El Código del Trabajo de Honduras, establece una escala puntual, respecto a las vacaciones:

Después de un año de servicio continuo, tiene 10 días laborales.

Después de dos años de servicio continuo, 12 días laborales.

Después de tres años de servicio continuos, 15 días laborales.

Después de cuatro años o más de servicios continuos, 20 días laborales consecutivos.

No acumulables y no compensables. Se puede apreciar un tiempo corto de vacaciones, menor a Ecuador y a la mayoría de países Latinoamericanos, llegando a un máximo de 20 días por antigüedad, a diferencia en este país no se permite acumular las vacaciones.

México

La Ley Federal del Trabajo, de México, determina que las vacaciones no podrán tener una duración menor a 6 días laborales y que ira aumentando en 2 días, hasta llegar a 12 en virtud de cada año de servicios, y que luego de 4 años, el periodo aumentara 2 días por

cada 5 años de servicio. Si bien se establece un mínimo, el periodo en relación a Ecuador es menor.

Nicaragua

El Código del Trabajo de Nicaragua, establece que, luego de seis meses, de servir al mismo empleador de forma continua, el trabajador tiene derecho a 15 días de vacaciones anuales remuneradas. Similar a Ecuador en el período establecido de vacaciones.

Panamá

En el Código de Trabajo de Panamá, se concede a todo trabajador un período de vacaciones de 14 días laborables, con disfrute de salario. Siempre y cuando haya cumplido un año ininterrumpido de servicio, y un proporcional en caso de que se trate de menos tiempo de acuerdo una escala establecida en la Ley. Es un periodo relativamente mayor a Ecuador pues la diferencia radica en que los días a contabilizar son laborales y no se incluyen los no laborables como sucede en Ecuador.

Paraguay

En el Código del Trabajo de Paraguay, se reconocen al trabajador 12 días consecutivos pagados al año por menos de 5 años de servicio; 18 días consecutivos de vacaciones pagadas al año a partir de 5 pero menos de 10 años de servicio; 30 días consecutivos de vacaciones pagadas al año después de 10 años de servicio continuo. Periodo menor que Ecuador, con una escala precisa del aumento de días de acuerdo a la antigüedad de la relación.

Puerto Rico

La Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, estipula que, se acumularán vacaciones a razón de un día y cuarto (1 ¼) por mes. Mínimo de tiempo de servicio de 115 horas en el mes. Todo empleado que apruebe el período probatorio, acumulará licencia por vacaciones desde la fecha de comienzo en el empleo. Resultaría menor que Ecuador y se puede apreciar que Puerto Rico es demasiado específico y la medida depende del tiempo trabajado.

Perú

En la Ley General del Trabajo de Perú, se establecen 30 días de vacaciones anuales pagadas, esto requiere de un año de servicio, no existe disposición legal sobre el aumento de vacaciones de acuerdo a la antigüedad del trabajador. Se aprecia que es un tiempo superior al establecido en el Código de Trabajo de Ecuador, pero el mismo que se establece para los servidores públicos.

República Dominicana

El Código de Trabajo de la República Dominicana, contempla el tiempo de 14 días laborables de vacaciones remuneradas, luego de un año, 14 días de salario, y después de un año y o menor a cinco, 18 días de salario, pudiendo fraccionarse en periodos no menores a una semana, si el tiempo de trabajo es menor de un año, recibirá el proporcional siempre y cuando sea superior a 5 meses. Se aprecia un día menos que en Ecuador.

Uruguay

El Código de Trabajo uruguayo, reconoce que, la licencia anual remunerada es de 20 días como mínimo por cada año civil trabajado en su totalidad. Los trabajadores con más de 5

años de servicios en la misma empresa, tienen derecho a 1 día complementario de licencia por cada 4 años de antigüedad, que se acumulará al período ordinario de vacaciones. Este tiempo es superior al establecido en Ecuador, así como el tiempo de antigüedad de la relación laboral luego del cual se aumentará el tiempo de vacaciones.

Venezuela

En la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, se establece que, el período de descanso es de 15 días hábiles remunerados a salario normal. A partir del segundo año de trabajo el período de descanso se incrementa 1 día adicional por cada año de servicios hasta completar 15 días. Similar a Ecuador en su tiempo de vacaciones.

Del estudio comparativo es posible apreciar que no existe mucha diferencia en cuanto a los periodos de vacaciones teniendo un mínimo de 10 días y un máximo de 30 días, con distinción en ciertas precisiones respecto al aumento, acumulación y división del periodo de vacaciones, sin embargo, la diferencia que resalta es que, en la mayoría de países no cabe distinción entre empleados públicos y privados para fijar las vacaciones, como se lo hace en Ecuador, lo cual refiere una dificultad normativa evidente en Ecuador y la desigualdad legalmente reconocida. De los países mencionados destaca Uruguay con el periodo medio, más preciso y adecuado sin ser mínimo o excesivo, con un tiempo podría decirse, proporcional a la naturaleza del goce de vacaciones.

Los periodos distintos de vacaciones establecidos en cada país, responden a la realidad de cada uno, pero además al proceso histórico y legislativo que se ha dado en cada nación, y conforme a su ritmo se han ido adecuando normas y figuras a la demanda de los trabajadores en armonía con sus derechos y garantías, sin embargo de ello, existe una norma superior y de trascendencia como lo es la normativa internacional de derechos humanos, tratados, pactos y convenios que procuran el mejor amparo de los trabajadores

y la universalidad de los beneficios y prestaciones que le permitan tener una vida más digna, pero sobre todo le faciliten condiciones adecuadas para su labor, lo que consecuentemente procura una producción más eficiente y mayores ganancias.

EPÍGRAFE III: DERECHO A LA IGUALDAD Y EL DERECHO DE VACACIONES

3.1. Derecho a la igualdad en el ámbito laboral

Uno de los principios y a la vez derechos más importante es el derecho a la igualdad y no discriminación, como directriz de la justicia, del orden social, pero sobre todo de la tutela efectiva y amparo de los derechos fundamentales y constitucionales, es trascendental definir el justo equilibrio social, pero más aún el límite moral, entre los derechos de una y otra persona, el procurar la integración de todos a la sociedad y en justa medida el brindar las mismas oportunidades, en los distintos ámbitos de la vida.

A fin de contextualizar su naturaleza, respecto a la igualdad, Santaolalla (2004), menciona:

La igualdad es un derecho que contempla dos dimensiones, la primera es de tipo formal, de manera que los estados en general estén comprometidos a cumplir ciertas normas que son aceptadas internacionalmente y que históricamente han sido logradas por los trabajadores, muchas veces mediante la fuerza. La segunda en cambio, representa una responsabilidad del Estado para con sus mandantes, el hecho de la redistribución de la justicia entre todos, se debe cumplir con las normas establecidas y ser fiel a los códigos y leyes que norman a la nación. (Santaolalla, 2004)(p. 242)

En el ámbito laboral de forma puntual, el derecho de igualdad ha sido una conquista difícil de alcanzar por completo, si bien las diferencias en la sociedad son notables y aun no se

han podido superar, se hacen latentes en el ambiente laboral sobre todo a la hora de preferir ciertas características entre los postulantes para determinada labor, así, puede tenerse como referente el caso de la mujer, que a través de los años se ha ido incorporando a labores y trabajos que se creían imposibles o hasta prohibidos para ser desempeñados por ellas, pese a todo el avance, aún hay mucho por lograr, así mismo son recurrentes los casos de discriminación por discapacidades u origen racial, situaciones que yacen en lo profundo de los prejuicios humanos.

Más allá de cuestiones morales o preferencias profesionales, la misma norma hace distinción en el Ecuador, entre trabajadores del sector público y trabajadores del sector privado, destinando incluso legislaciones distintas para cada grupo con diferencias que resultan discriminatorias y transgreden por ende el derecho y principio de igualdad, si bien refiere una estructura y organización distinta y más compleja la propia de cada institución pública, a diferencia de las empresas y trabajos privados, no puede sustentarse una distinción en razón de su servicio, cabría entonces un profundo análisis.

3.2. Principio de Indubio pro operario

Un principio relacionado y de gran trascendencia para los trabajadores es sin duda el de indubio pro operario o de favorabilidad, y es que surge como un amparo particular a sus derechos e intereses, resolviendo dudas, contradicciones y contraposiciones, que puedan surgir en la legislación, en las decisiones y medidas en relación a los trabajadores, pretendiendo siempre lo que más beneficie a la persona trabajadora, como el eslabón más débil en la relación laboral y al hallarse en subordinación.

En relación al derecho de vacaciones, se podría acotar en relación al principio de indubio pro operario, que, siendo la norma progresiva y adaptable a las necesidades de la sociedad y sus beneficiarios directos, se debe tener en cuenta la vigente que sea más beneficiosa, o

sugerir la situación que se realicen reformas o se cree una norma efectiva y eficaz en la protección de los derechos y amparo del trabajador, teniendo para ello un periodo justo de vacaciones y una remuneración afín.

3.3. Derechos y principios relacionados al derecho de vacaciones

En relación a lo establecido en la Constitución de la República, el derecho de vacaciones está estrechamente relacionado con el derecho de trabajo, para el cual se designa la atención del Estado a fin de procurar un ambiente adecuado y propicio, así como beneficios y condiciones laborales en armonía con los derechos y garantías; así mismo se relaciona con el derecho a la integridad personal y el buen vivir, en relación a que el trabajo y las vacaciones proveen de ingresos económicos que permiten el desarrollo personal y el sustento económico, para que así la persona tenga una vida digna; en sí, este derecho en consecuencia y en cadena se relaciona con muchos de los derechos de la constitución, podría decirse con todos indirectamente, pues las vacaciones son parte del trabajo, y a través de él la persona mantiene una vida digna, acceso a la educación, alimentación, salud, vida, transporte, entre otros.

Los principios afines al derecho de vacaciones, son al igual que para otros, los principios característicos de los derechos humanos, y son universalidad, inalienabilidad, irrenunciabilidad, imprescriptibilidad, e indivisibilidad, los cuales, constituyen la protección y amparo para una aplicación correcta y legal de las normas que los reconocen, cabe puntualizar que respecto de este derecho y el resto de derechos laborales, están el principio de irrenunciabilidad e intangibilidad, descritos a continuación.

Irrenunciabilidad

Precisa la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 326, numeral 2, respecto al principio de irrenunciabilidad, que los derechos de los trabajadores son

irrenunciables e intangibles, y establece la nulidad de cualquier estipulación en contrario, precepto que además se halla establecido en el Código de Trabajo en su artículo 4. Precisa Márquez (2008), y define la irrenunciabilidad, manifestando: “Es la no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio de los derechos concedidos por la legislación laboral”. (Marquez, 2008)(p. 78)

Agrega, además, González (2014):

La estabilidad aplicada a los trabajadores significa en términos generales, firmeza de las relaciones jurídicas y garantías del presente y del futuro, en virtud de que los hombres, de acuerdo con la idea de seguridad social necesitan tener confianza plena y real en el presente y estar ciertos de que la satisfacción de las necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad y del capricho de los hombres. Esta seguridad, es por otra parte, la fuente de alegría y de amor por el trabajo; no es posible exigir de los hombres dedicación y superación de sus actividades cuando la intranquilidad domina sus conciencias” (González, 2014)

Este principio fundamental protege de manera eficaz la aplicación y defensa de los derechos, y en materia constitucional donde el trabajador se halla en subordinación, y en desventaja podría decirse respecto a los intereses del empleador, que, muchas veces aprovechando la necesidad del trabajador, le obligan a “renunciar” a sus derechos y beneficios, lo que en la realidad es imposible, pero que bajo presión y engaño el trabajador deja de percibir, uno de estos derechos y beneficio es precisamente el derecho de vacaciones, siendo uno de los más limitados y vulnerados en el ámbito laboral, el trabajador bajo ningún concepto y a través de ningún documento o recompensa económica puede renunciar a los derechos y beneficios que le reconoce la Ley.

Intangibilidad

El principio de intangibilidad se halla establecido en la Constitución como característica de los derechos laborales, consiste en que como tales, no pueden tocarse, o disminuirse, siempre se pretenderá mejorarlos.

El derecho de vacaciones, como un beneficio y derecho laboral, se ampara por este principio, en tal sentido, no es posible variar, alterar, limitar o disminuir su aplicación y reconocimiento, si bien el cálculo del periodo depende del tiempo de trabajo y es proporcional al tiempo parcial menor a un año, no quiere decir que de forma arbitraria el empleador pueda determinar un tiempo menor al que legalmente le corresponde al trabajador, o simplemente negarse su goce.

G) METODOLOGÍA

Modalidad y tipo de investigación

La modalidad que el presente trabajo tuvo fue cualitativa, ya que se llevó a cabo un estudio jurídico pormenorizado del derecho de vacaciones en la legislación ecuatoriana, analizando circunstancias, condiciones y propiedades del contexto jurídico, a fin de identificar inconsistencias, necesidades y promover condiciones más favorables que sean posibles adoptar para el Ecuador, así mismo se aplicó la técnica de la entrevista obteniendo el criterio profesional de conocedores en la materia, y dentro de esta modalidad, el tipo de investigación fue bibliográfico, en virtud que se revisó, citó y recopiló, información de textos, publicaciones y medios electrónicos, en lo referente al tema, a fin de fundamentar, argumentar y complementar de manera idónea el presente estudio.

Métodos

Inductivo- deductivo.- siendo métodos interactivos e interrelacionados, actúan como uno solo, en distintas medidas y ámbitos, en primer lugar y mediante la metodología inductiva se analizaron indicios, elementos, evidencias y recursos que concluyan en la identificación de una idea o una problemática en este caso la necesidad de analizar el derecho de vacaciones en relación al derecho comparado, y, a través de la metodología deductiva se partió de esta problemática y determinar cuáles son las causas, consecuencias y presentar una propuesta de solución efectiva y afín.

Analítico- sintético.- a través del método analítico de forma detallada se analizó cada uno de los elementos que constituyen el objeto de investigación, es decir el derecho de vacaciones, y entre ellos crear relaciones, distinciones pero sobre todo establecer un orden coherente, y a través del método sintético, partiendo de este análisis se hallaron relaciones sistemáticas, incluyeron hechos novedosos y creó un estudio consolidado que sea sustentable y válido como investigación y propuesta.

Histórico- lógico. – Mediante la aplicación del método histórico fue posible conocer la evolución del objeto de investigación, sus etapas, cambios, elementos y emplearlos como fundamento, referente y sustento que valide la problemática de investigación y la propuesta a plantear, y se identificó a través del método lógico y en base a ello, adelantos, retrocesos y posibles necesidades que hayan surgido y requieran de la atención y solución legal urgente, precisamente conociendo el origen del problema jurídico será posible establecer una solución afín, eficaz y eficiente.

Técnica

Estudio de caso. - dentro de la presente investigación, se analizó un caso, respecto a la determinación del periodo de vacaciones, su duración, contabilización y restricción como vulneración de los derechos del trabajador, en relación a identificar las necesidades en torno al derecho de vacaciones, sentencia que permite enfocar el análisis y propuesta en la presente investigación.

ESTUDIO DE CASO

Resumen del Caso

El caso refiere la situación laboral de una trabajadora que se desempeña como ejecutivo de ventas en una empresa de telecomunicaciones, gozaba de todas las prestaciones y beneficios de ley. Sucede que tomó su periodo de vacaciones de acuerdo a lo establecido en la Ley, recibió efectivamente la remuneración correspondiente, y tras 12 días de descanso, empezó a presentar problemas en su salud, los cuales le llevaron a consultar con un profesional médico, cuyo diagnóstico fue que su condición se debía a una gran carga de estrés, dificultando funciones vitales del cuerpo, por lo que además fue remitida a un profesional psicólogo, mismo que a la par, ratificó el diagnóstico médico, ampliando además que debido a las labores desempeñadas en su trabajo, sufrió de un cuadro de estrés agudo, por una sobrecarga de trabajo, siendo la recomendación reposo y descanso por un periodo no menor a 8 días, a riesgo de sufrir complicaciones en su salud física y mental crónicas. Siendo estas las circunstancias y a fin de precautelar su salud y su vida, en efecto cumplió con la recomendación médica, extendiendo su periodo vacacional hasta 20 días, luego de lo cual se reincorporó a su lugar de trabajo, encontrándose con la novedad de la terminación de la relación laboral, y bajo un proceso de visto bueno, por la causal de abandono del trabajo, a lo cual y pese a las justificaciones médicas y de atención profesional, y recurrir de otra instancia, se ratifica la decisión y queda en desempleo.

Análisis del Caso

Refiere el caso expuesto la terminación de la relación laboral, solicitada por el empleador bajo la figura de visto bueno, en razón del abandono del trabajo, ante las faltas injustificadas, a lo cual la trabajadora invoca una condición médica y psicológica grave, causada por el estrés al que se expone en sus labores y por lo cual requería descanso obligatorio, y se vio en la necesidad de aumentar el periodo de sus vacaciones en 5 días.

Cabe analizar primeramente la labor que desempeñaba la trabajadora en cuestión, ejecutivo de ventas en una empresa de telecomunicaciones, y, de la definición general se encuentra que consiste en un cargo comercial, con alto nivel técnico con la responsabilidad de gestionar grandes cuentas, sin duda un trabajo que demanda de profesionalismo, preparación, pero sobre todo de constante atención y tiempo, así como el compromiso con una responsabilidad significativa, y el progreso de una empresa a su cargo, además de las tareas encomendadas, está la tensión, prevención, cuidado y proyección.

En el desempeño de estas labores, se hace presente y es inevitable una alta carga de estrés, y cabe definir esta condición, al respecto se tiene que es un estado de cansancio mental, causado por la exigencia de un rendimiento muy superior al normal, y que desencadena en diversos trastornos físicos y mentales, esta afectación en el presente caso se ve justificada por la tensión y alta responsabilidad que tiene la trabajadora en el desempeño de su cargo y se ha intensificado provocándole un deterioro en su salud y el riesgo de afectaciones mentales, cardíacas, nerviosas y físicas crónicas.

Si, se tiene en consideración que las vacaciones son un periodo de descanso, para recargar energías y optimizar su estado físico y mental, así como alcanzar un mejor rendimiento, el fin se ve justificado en la ampliación de las vacaciones, de la trabajadora, misma que

por diagnóstico y recomendación médica debía guardar reposo y descanso obligatorio, a causa de un profundo estrés, originado de las labores, como parte de su trabajo.

El empleador que, si bien procedió en apego a la Ley ante la falta a sus labores de la trabajadora, y a través del visto bueno solicitó la terminación de la relación laboral, no tuvo en cuenta la situación de la trabajadora, además de sensibilizarse, debía tenerse en cuenta que el mismo trabajo le ocasionó tal padecimiento, y a este punto de debe considerar que, el estrés en intensidad no solo perjudica al trabajador, sino también a la empresa, al empleador, pues el estrés deteriora el clima laboral, aumenta los accidentes laborales y la ineficacia, deteniendo el desarrollo de la empresa y reduciendo ganancias, por ende el estrés no es algo de lo cual deba encargarse únicamente el trabajador, también el empleador, o la empresa deben interesarse y ocuparse de prevenir, tratar y controlar esta situación laboral.

El sustento legal de lo analizado se encuentra en la Constitución de la República que precisamente indica que el trabajo es un derecho y un deber social, de lo que se puede tener que como deber le corresponde a la sociedad en general vigilar su aplicación y respeto, establece además que al trabajador le corresponde retribuciones justas, siendo una de estas el goce de vacaciones en justa medida, acorde a la Ley. Así también, el Código de Trabajo reconoce puntualmente el derecho de vacaciones en un periodo de 15 días, anuales, contando con los días no laborables y cancelada la remuneración correspondiente previo el inicio de este descanso.

Definido como un derecho y un deber social, el trabajo y por ende el derecho de vacaciones implícito, debe ser tutelado y garantizado, así como se deben promover las mejores condiciones y el mejor trato para los trabajadores, como personas en subordinación y situación de vulnerabilidad, conquistas que la Ley debe respaldar, en este

caso, es menester considerar la carga laboral, así como el cansancio físico y mental que se acumula en un año de labores, para lo cual son más que necesarias las vacaciones, y su duración debe responder a un tiempo prudente, adecuado y justificado en la naturaleza de este beneficio que es precisamente el de recuperarse, relajarse y recargar energías para su salud, integridad y mejor rendimiento, en tal virtud cabe analizar si la legislación y disposición vigentes responden a esta necesidad y si se ha cumplido con el anhelo de tutela efectiva de los derechos laborales.

H) DESARROLLO DE LA PROPUESTA

DOCUMENTO DE ANÁLISIS JURÍDICO CRÍTICO QUE ESTABLEZCA UN TIEMPO ADECUADO DE VACACIONES PARA LOS TRABAJADORES SUJETOS AL CÓDIGO DE TRABAJO, A FIN DE GARANTIZAR EL DERECHO A LA IGUALDAD

INTRODUCCIÓN

El derecho de vacaciones, es un derecho que encuentra su naturaleza en la protección e integridad del trabajador, la restauración y mantenimiento de su salud mental y física, integridad personal, así como la retribución a su esfuerzo, al tiempo de servicio y contribución al desarrollo del empleador o empresa, si bien se le deben al trabajador las remuneraciones en montos económicos, el periodo de descanso anual es también una retribución necesaria, incluso para el progreso y rendimiento de la empresa, ya que si el trabajador recupera energías está dispuesto a desempeñar de mejor manera sus laborales y sumar esfuerzos para una mayor producción y ganancia.

Como retribución no monetaria al esfuerzo, las vacaciones como tiempo de descanso, conllevan beneficios para la salud y la vida, como lo son disminución de presión arterial, reducción de estrés, mejora del estado anímico, y calidad del sueño, efectos que además

mejoran el bienestar y previenen los riesgos, como efectos probados por la ciencia repercuten en el ámbito laboral para satisfacer las necesidades personales y laborales en virtud del adelanto y porvenir económico de las partes.

La forma en la que son concedidas las vacaciones, debe ser no solo obligatoria, sino también satisfactoria, el empleador como líder de una empresa o negocio debe promover una relación laboral idónea, procurar la convivencia pacífica y armónica, además de tener en cuenta que el merecido descanso del trabajador, le retribuirá en rendimiento y ganancias al regresar, basado en la irrenunciabilidad e intangibilidad de este derecho, lo mejor es que además de cumplir con la Ley, se lo haga de buena fe, sin engañar, coaccionar o vulnerar el derecho de vacaciones del trabajador.

La cantidad de días y el conteo del mismo dejan mucho que desear en la actualidad, al establecerse principalmente que se incluyen en el periodo los días no laborales ya se encuentra una limitante del derecho de vacaciones siendo que teniendo en cuenta los fines de semana representan una disminución en el tiempo de descanso, la falta de consenso o el conteo inadecuado del inicio y fin de las vacaciones se puede resultar en confusiones, como lo son las faltas injustificadas del trabajador, por lo que se creería que lo más recomendable es que no se tengan en cuenta los días no laborables en un principio y que de establezca en consenso el día que el trabajador ha de reintegrarse a sus labores.

La vulneración o limitación de derechos laborales es clara y es que no basta con que se conceda y garantice el goce del derecho de vacaciones, sino que debe ser en las condiciones dignas, legales y más beneficiosas al trabajador, sin límites, sin dolo, libre de todo vicio, al no establecer un periodo más extenso se está violentando los intereses y principios laborales básicos, y no se alcanza el fin que persiguen las vacaciones, la falta de adecuación vulnera la progresividad, favorabilidad, y supremacía constitucional, y un

punto trascendental es además que al existir diferentes periodos de vacaciones, distintos tiempos para trabajadores del sector público y del privado, se está ante un claro caso de desigualdad y discriminación que no puede ser concebido bajo el amparo de una Constitución garantista y en virtud de que todos los trabajadores son iguales ante la Ley.

Es menester hacer un análisis comparativo y el caso de Uruguay puntalmente es un referente con un periodo de veinte días, como un punto medio entre lo mínimo que es en promedio de los países latinoamericanos de diez días y el máximo que es de treinta días, otro punto a considerar a cambiar es el conteo de los días laborables o no. Otro caso particular es lo establecido en Bolivia, donde las vacaciones varían con la antigüedad del trabajador, además de los 15 días generales anuales, aquellos trabajadores que han prestado sus servicios de 5 a 10 años tendrán derecho a 20 días; y aquellos que hayan trabajado de 10 años en adelante gozarán de 30 días de vacaciones, se podría rescatar de este país la escala en cuanto a la antigüedad del trabajador y aplicarlo en la legislación ecuatoriana, a fin de ampliar el derecho y detallar las condiciones.

Reconocido que ha sido ampliamente y en varios cuerpos normativos, cabe analizar profundamente el derecho a las vacaciones y su aplicación en el Ecuador, determinando la idoneidad y proporcionalidad del periodo de duración de las mismas, en armonía con la Constitución de la República y bajo el principio de favorabilidad, a fin de establecer un periodo tentativo, como el más adecuado para ser concedido anualmente a los trabajadores del Ecuador.

DESARROLLO DEL CUERPO CENTRAL

Considerados que han sido los puntos críticos y los fundamentos legales para una adecuación o cambio en lo que refiere a vacaciones, se hace evidente que, no se ha cumplido con el principio de igualdad, progresividad y favorabilidad en relación a

reformar y beneficiar a través de normas innovadoras los derechos del trabajador y la oscuridad de la norma así como su inconstitucionalidad, vulneran el derecho a la seguridad jurídica, tutela judicial efectiva y es preciso y urgente una salida constitucionalmente aceptable.

- La recomendación legal puntual entonces, es reformar el Código de trabajo a fin de establecer un periodo prudente y justo de vacaciones, quedando el primer párrafo del artículo 69 de la siguiente manera:

Art. 69.- Vacaciones anuales. - Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de veinte días de descanso. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes, hasta un total máximo de treinta días o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

Se han aumentado cinco días al tiempo de duración de las vacaciones establecido en el actual y vigente Código de Trabajo, es decir estableciendo un tiempo tentativo de 20 días, lo cual permite mayor tiempo de descanso, una recuperación efectiva y un beneficio tanto para el trabajador, como para el empleador; en base a la antigüedad y duración de la relación laboral el aumento es paulatino, proponiendo un tope de 30 días, lo cual establece un límite pertinente y así la reforma planteada es constitucionalmente aceptable y procedente.

Los beneficios que se alcanzarían, son relevantes y repercuten en la protección y garantía de otros derechos laborales y constitucionales consecuentes al derecho de vacaciones, el derecho a la salud, el derecho a la igualdad, al trabajo, al buen vivir, a la vida digna, a la seguridad jurídica y en relación al empleador o empresa se alcanzará el desarrollo

económico y aumento de ganancias, se armoniza la relación laboral, y se promueve el respeto a los derechos y garantías constitucionales.

Como una aspiración y conquista laboral trascendental, y la consagración de la igualdad y respeto a los derechos del trabajador, representa sus anhelos de una mejor calidad de vida, y del amparo efectivo de la ley, cabe recalcar que no es un regalo, ni un premio, es un derecho que existe y se halla reconocido, pero su ampliación ahonda en la idea de protección, de atención y cuidado del trabajador, y más aún en el beneficio de ambas partes en la relación laboral, pues el efecto de tener un descanso adecuado, es el rendimiento potenciado, mayor energía, disposición, compromiso y entrega, hacia el progreso, desarrollo y ganancia del empleador y la empresa, de tal manera que tanto trabajadores, como empleadores estarían satisfechos, se dinamiza la economía y se equilibra la Ley, se ha fundamentado la pertinencia, factibilidad y sus beneficios.

CONCLUSIÓN

Se ha identificado y validado la existencia de la problemática objeto de la presente investigación, así como se llegó a justificar la realización de la propuesta de solución aquí planteada, que consistió en un análisis jurídico- crítico donde se evidencia la limitación que se ha dado del derecho de vacaciones y la necesidad de reformar su aplicación en relación a un periodo justo, y libre de impresiones o limitantes jurídicas, así mismo se evidencia la desigualdad entre trabajadores del sector público y trabajadores del sector privado en lo que refiere al periodo de vacaciones, finalmente se llega a las siguientes recomendaciones de solución: 1) Reforma al Código de Trabajo a fin de establecer un periodo de 20 días de vacaciones anuales; y, 2) Promover políticas públicas y campañas en promoción, difusión y garantía de los derechos laborales. Las vacaciones constituyen

un pilar básico de la relación laboral y estabilidad del trabajador y como tal deben ser ampliamente reconocidas y garantizadas.

I) CONCLUSIONES

- Fundamentado que ha sido doctrinaria y jurídicamente el derecho de vacaciones, se logra contextualizar el objeto de investigación y en base al análisis identificar los puntos críticos a desarrollarse como propuesta y recomendaciones de solución, se tiene que las vacaciones son un derecho fundamental que promueve la salud y vida digna del trabajador, así como el mejor rendimiento en el ámbito laboral, beneficiando por ende al empleador y la empresa.
- Se ha analizado un caso práctico en el que fue posible identificar de forma fundamentada la problemática de investigación en torno a las imprecisiones respecto al derecho de vacaciones en la legislación ecuatoriana y las vulneraciones que pueden surgir en consecuencia, constituyéndose en respaldo y evidencia que fundamenta la realización de la propuesta aquí planteada.
- Como propuesta en la presente investigación se estructuró un documento de análisis jurídico- crítico sobre el derecho de vacaciones en la legislación ecuatoriana, a través del cual se identificó las irregularidades jurídicas existentes en la legislación vigente, respecto al tiempo de vacaciones y se concluyó principalmente que un tiempo adecuado de duración de las vacaciones serían veinte días anuales, lo cual beneficia el pleno goce de este derecho y mejora la calidad de vida de los trabajadores.

J) REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DOCTRINA

Alonso, M. (2000). *Introducción al estudio del Derecho del Trabajo*. Madrid: Edersa.

Ávila, R. (2008). *Ecuador, Estado constitucional de derechos y justicia*. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Borrajo, E. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Madrid: TECNOS.

Cabanellas, G. (2010). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires, Argentina: Heliasta.

Cruz, J. (2014). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Madrid: TECNOS.

García, R. (2008). *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: Primera Edición.

González, S. (2014). *Derecho del trabajo*. México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Grisolia, J. (2010). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Guerrón, S. (2003). *Flexibilidad laboral en el Ecuador*. Quito: Corporación Editora Nacional.

Kurczyn, P., Reynoso, C., & Sánchez, A. (2007). *Derecho laboral globalizado*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Lozano, N. (2013). *Derecho del Trabajo*. México: PORRÚA.

Marquez, P. (2008). *Derechos constitucionales*. Santiago de Chile: Primera Edición.

Monesterolo, G. (2013). *Instituciones de Derecho Laboral Individual*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Santaolalla, F. (2004). *Derecho Constitucional*. Madrid: Dykinson.

Senplades. (2017). *Plan Nacional del Buen Vivir*. Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.

Sotomayor, S. (2013). *Necesidad de reformar el art. 69 del Código del Trabajo, puesto que violenta el principio de igualdad ante la ley estipulado en la Constitución de la República del Ecuador*. Loja: Universidad Nacional de Loja.

Vásquez, J. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Editorial Jurídica Cevallos.

Zabala, J. (2002). *Derecho Constitucional*. Guayaquil: EDINO.

LINKOGRAFÍA

Hernández, P. (2018). “Lo que no sabías sobre tus vacaciones”, extraído de: <http://www.lexis.com.ec/curiosidades-cifras/calcula-tu-mismo-la-liquidacion-por-vacaciones/>

PIT- CNT. (2019). “Preguntas frecuentes”, extraído de: <https://www.pitcnt.uy/trabajadores/preguntas-frecuentes>

Sietecase, R. (2015). “¿Cuántos días de vacaciones tienen en cada país?”, extraído de: <https://www.periodismo.com/2015/03/17/cuantos-dias-vacaciones-tienen-cada-pais/>

LEGISGRAFÍA

Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito- Ecuador

Asamblea General De Las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Paris- Francia

Asamblea Nacional. (2005). Código del Trabajo. Quito- Ecuador

Asamblea Nacional. (2015). Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Quito Ecuador

Asamblea Nacional. (2010). Ley Orgánica de Servicio Público. Quito- Ecuador

Senado y Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay. (1959). Ley Nª 12.590. Montevideo- Uruguay

Congreso de la Nación Argentina. Ley de Contrato de Trabajo de Argentina. (1976). Buenos Aires- Argentina

Congreso Nacional. Ley General del Trabajo de Bolivia. (1942). La Paz- Bolivia

Congreso Nacional de Brasil. Ley Laboral de Brasil. (1974). Brasilia- Brasil

Congreso Nacional de Chile. Código del Trabajo chileno. (1994). Santiago de Chile- Chile

Congreso de la República de Colombia. Código Sustantivo del Trabajo de Colombia. (2011). Bogotá- Colombia

Congreso Constitucional de la República de Costa Rica. Código de Trabajo de Costa Rica. (1943). San José- Costa Rica

Parlamento Cubano. Código del Trabajo de Cuba. (2014). La Habana- Cuba

Asamblea Legislativa. Código de Trabajo de la República de el Salvador. (1972). San Salvador- El Salvador

Congreso de la República de Guatemala. Código de Trabajo de Guatemala. (1995). Ciudad de Guatemala - Guatemala

Congreso Nacional de Honduras. Código del Trabajo de Honduras. (1959). Tegucigalpa- Honduras

Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo de México. (1976). México D.F.- México

Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. Código del Trabajo de Nicaragua. (1996). Managua- Nicaragua

Asamblea Nacional. Código de Trabajo de Panamá. (1995). Panamá- República de Panamá

Congreso Nacional. Código del Trabajo de Paraguay. (1993). Asunción- Paraguay

Junta de Relaciones del Trabajo. Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. (1945). San Juan- Puerto Rico

Congreso Nacional. Ley General del Trabajo de Perú. (2006). Lima- Perú

Secretaría de Estado de Trabajo. Código de Trabajo de la República Dominicana. (1992). Santo Domingo- República Dominicana

Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de Venezuela. (2012). Caracas- Venezuela

K) DATOS PERSONALES

Nombres: Juan Danilo Bonafont Feijoo

Teléfono: 052759411- 0997447208

Correo Electrónico: danilobonafont@hotmail.com

Ciudad: Quevedo