UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

TÍTULO DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR:

MODALIDAD PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

"EL DERECHO A LA EDUCACIÓN LIMITADO A LOS TRABAJADORES MAYORES DE EDAD REGULADOS POR EL CÓDIGO DE TRABAJO"

AUTOR:

Jenny Gabriela Pazos Ledesma

CARRERA DE DERECHO

TUTOR:

Dr. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN

FECHA:

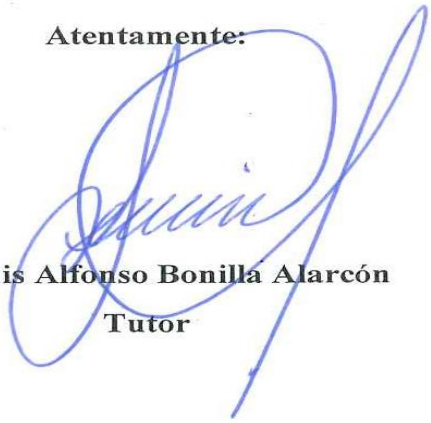
GUARANDA- ECUADOR

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Yo, Dr. **LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN**, en mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo, bajo juramento CERTIFICO: que la Srta. **JENNY GABRIELA PAZOS LEDESMA**, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, carrera de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogada; con el tema: **"EL DERECHO A LA EDUCACIÓN LIMITADO A LOS TRABAJADORES MAYORES DE EDAD REGULADOS POR EL CÓDIGO DE TRABAJO"** misma que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo de su propia autoría.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón
Tutor

DECLARATORIA JURAMENTADA DE AUTORÍA

Yo; **JENNY GABRIELA PAZOS LEDESMA**, portador de la cédula No. **0202384343** egresado de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto, con el tema: **"EL DERECHO A LA EDUCACIÓN LIMITADO A LOS TRABAJADORES MAYORES DE EDAD REGULADOS POR EL CÓDIGO DE TRABAJO"** ha sido realizada por mi persona con la dirección del tutor Dr. **LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN** docente de la carrera señalada, por lo tanto, es de mi autoría.

En tal sentido, debe dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica tanto de libros, publicaciones y demás acorde de esta investigación.

Atentamente:

NOTARIA TERCERA
Msc. Ab. Henry Rojas Narváez
GUARANDA - ECUADOR

Jenny Gabriela Pazos Ledesma
Autora

rio...

N° ESCRITURA 20240201003P01558

DECLARACION JURAMENTADA

OTORGADA POR: PAZOS LEDESMA JENNY GABRIELA

INDETERMINADA DI: 2 COPIAS

H.R.

Factura: 001-006- 000006303

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día trece de Junio del dos mil veinticuatro, **ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda,** comparece la señora **PAZOS LEDESMA JENNY GABRIELA**, de estado civil casada de ocupación estudiante, domiciliada en el Cantón Salcedo de la Provincia de Cotopaxi y de paso por este lugar, con celular número (0998161789), su correo electrónico es gabrielapazos10@hotmail.com, por sus propios y personales derechos, a quien de obligarse y de conocer doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana; bien instruidas por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertido de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declara lo siguiente manifiesto que el criterio e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación titulado **"EL DERECHO A LA EDUCACIÓN LIMITADO A LOS TRABAJADORES MAYORES DE EDAD REGULADOS POR EL CÓDIGO DE TRABAJO"** Es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, previo a la obtención del título de Abogada de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquella se ratifica y firma conmigo de todo lo cual doy Fe.

PAZOS LEDESMA JENNY GABRIELA

C.C. 0202384343

AB. HENRY ROJAS NARVAEZ

NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA

REPORTE DE SIMILITUD URKUND

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO
Tesis Gaby final.docx

AUTOR
Gabriela Pazos

RECUENTO DE PALABRAS
16163 Words

RECUENTO DE CARACTERES
86299 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS
73 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO
261.4KB

FECHA DE ENTREGA
May 15, 2024 11:09 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME
May 15, 2024 11:11 AM GMT-5

7% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 7% Base de datos de Internet
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados

Excluir del Reporte de Similitud

- Coincidencia baja (menos de 19 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente



UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Yo; Jenny Gabriela Pazos Ledesma, portador de la Cédula de Identidad No 0202384343, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **El derecho a la educación limitado a los trabajadores mayores de edad regulados por el código de trabajo,** Modalidad presencial, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Jenny Gabriela Pazos Ledesma

Autora

DEDICATORIA

Dedico este trabajo investigativo a Dios por ser mi guía y mi fortaleza en este caminar académico de lucha personal y ahora profesional, recordando que detrás de un objetivo cumplido inicia otros por cumplir, mi dedicatoria a las personas que están a mi lado y han sido parte de esta lucha que desde el cielo y lo más lindo de mi corazón, a mi padre Enrique Pazos que con sus consejos y ejemplo con valores señaló mi caminar conjuntamente con mi madre, mi ángel terrenal Isabel Ledesma que me apoya en las adversidades de la vida, superando juntas con amor incondicional, con un abrazo una caricia una palabra sanadoras de heridas.

A mi esposo Leonardo Velastegui Guerron que con su apoyo su paciencia, amor me acompañó en este viaje universitario con el valor y amor de mis hijos Enrique Gabriel y Leonardo David Velasteguí Pazos.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento al Universidad Estatal de Bolívar y mis docentes que guiaron mi caminar académico con enseñanzas productivas con ética y moral que quedan plasmadas en mi mente y corazón.

Agradezco a mi familia, mis padres, hermanas, hermano por el apoyo y palabras de aliento, a mis suegros Enrique Velasteguí, Ligia Guerrón por el apoyo y acompañamiento humanista por brindarme su confianza y desinteresada ayuda.

A mi esposo e hijos por ser el motor que me trajo a esta meta llenándome de amor y energía para continuar con mí caminar

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR I

DECLARATORIA JURAMENTADA DE AUTORÍA II

REPORTE DE SIMILITUD URKUND III

DEDICATORIA IV

AGRADECIMIENTO V

CAPITULO I: PROBLEMA 1

1. Titulo 1

1.1 Resumen/Abstrac 1

1.2 Introducción 4

1.3 Planteamiento del problema 5

1.4 Formulación del problema 6

1.5 Hipótesis 6

1.6 Variables 6

1.6.1 Variable independiente 6

1.6.2 Variable dependiente 6

1.7 Objetivos 6

1.7.1 Objetivo General 6

1.7.2 Objetivos Específicos 7

1.8 Justificación 7

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO 9

2.1 Antecedentes 9

2.2 Marco conceptual 14

2.2.1 El derecho a la educación como derecho fundamental 14

2.2.2 El derecho al trabajo como derecho fundamental 16

2.2.3 Relación entre el derecho a la educación y el derecho laboral 18

2.2.4 La carrera profesional del trabajador 20

2.2.5 El derecho a la capacitación profesional 23

2.2.6 Las licencias y permisos laborales 25

2.2.7 Desarrollo Personal y profesional 28

2.2.8 Importancia de los permisos laborales para el ejercicio de los derechos de los trabajadores 29

2.2.9 La estabilidad laboral 29

2.3 Marco legal 30

2.3.1 Constitución de la República el Ecuador 30

2.3.2 Código de trabajo 31

2.3.4 Ley orgánica del servicio público 32

2.3.5 Convenio 140 de la organización internacional del trabajo OIT (OIT) 33

CAPITULO III METODOLOGÍA 35

3.1 Método 35

3.2 Tipo de investigación 35

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos 37

3.4 Criterio de inclusión y criterio de exclusión 37

3.5 Población y muestra 38

3.6 Localización geográfica del estudio 38

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN 40

4.1 Discusión 49

4.1.2 Título de la propuesta 51

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 56

5.1 Conclusiones 56

5.2 Recomendaciones 57

Referencias 58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. ¿Conoce usted los derechos laborales que tiene como trabajador? 40

Tabla 2¿Considera usted que el derecho a la educación o capacitación profesional es igual de importante que el derecho al trabajo? 41

Tabla 3¿Alguna vez ha deseado estudiar o capacitarse profesionalmente pero su horario de trabajo no le ha permitido?..... 42

Tabla 4¿Ha solicitado en alguna ocasión permiso para estudio o capacitación?..... 43

Tabla 5¿Está usted de acuerdo en que los trabajadores amparados en el Código de trabajo opten por alcanzar su desarrollo personal y profesional a través del ejercicio del derecho a la educación?..... 44

Tabla 6 ¿Considera que el empleador debería otorgar permisos o licencias destinadas a la capacitación o formación académica y profesional de los trabajadores?..... 45

Tabla 7 ¿Considera que se debe garantizar el derecho a la formación profesional de los trabajadores sin distinción alguna del régimen laboral que los ampara? 46

Tabla 8¿Considera Usted necesario en el Código del Trabajo incorpore el derecho a la educación o formación profesional de los trabajadores en el?..... 47

Tabla 9 ¿Considera que el nivel educativo de los trabajadores de una empresa incidiría favorablemente en su proceso de producción? 48

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Ilustración 1¿Conoce usted los derechos laborales que tiene como trabajador? 40

Ilustración 2¿Considera usted que el derecho a la educación o capacitación profesional es igual de importante que el derecho al trabajo? 41

Ilustración 3¿Alguna vez ha deseado estudiar o capacitarse profesionalmente pero su horario de trabajo no le ha permitido? 42

Ilustración 4¿Ha solicitado en alguna ocasión permiso para estudio o capacitación? ... 43

Ilustración 5¿Está usted de acuerdo en que los trabajadores amparados en el Código de trabajo opten por alcanzar su desarrollo personal y profesional a través del ejercicio del derecho a la educación? 44

Ilustración 6 ¿Considera que el empleador debería otorgar permisos o licencias destinadas a la capacitación o formación académica y profesional de los trabajadores? 45

Ilustración 7¿Considera que se debe garantizar el derecho a la formación profesional de los trabajadores sin distinción alguna del régimen laboral que los ampara? 46

Ilustración 8 ¿Considera Usted necesario que en el Código del Trabajo se incorpore el permiso para la educación o formación profesional de los trabajadores, ya que el mismo es un derecho Constitucional? 47

Ilustración 9 ¿Considera que el nivel educativo de los trabajadores de una empresa incidiría favorablemente en su proceso de producción? 48

CAPITULO I: PROBLEMA

1. Titulo

"EL DERECHO A LA EDUCACIÓN LIMITADO A LOS TRABAJADORES MAYORES DE EDAD REGULADOS POR EL CÓDIGO DE TRABAJO"

1.1 Resumen/Abstrac

El derecho de la Educación o el derecho de Formación profesional que tienen los trabajadores, comprende un derecho irrenunciable e intangible en el Estado de Derecho en el que el Ecuador se encuentra, ya que, en la dimensión productiva el trabajo es el pilar fundamental del desarrollo económico, el cual se complementa con el nivel de profesionalismo y capacitación del talento humano que se encuentra bajo relación de dependencia laboral. Es por ello que; el lograr un equilibro entre el trabajo y el estudio es fundamental para un Estado en vías de Desarrollo, puesto que; la capacitación u estudio comprende una dimensión de estrategia de empleo; así como; un indicador del crecimiento económico.

Actualmente la legislación laboral existente limita el derecho a la educación de todos aquellos trabajadores mayores de edad que se encuentran regulados por el Código del Trabajo, ya que, no existe disposición legal alguna que permita a la fuerza productiva acceder a un permiso o licencia para ejercer su derecho a la educación o formación profesional. Es por ello que la investigación es fundamental para visibilizar esta vulneración de derechos y establecer una reforma legal al código del trabajo, a fin de que este cuerpo normativo inserte disposiciones que favorezcan a la promoción de la educación de los trabajadores, tal como la Ley Orgánica del Servicio Público contempla y que no haya una discriminación positiva entre los trabajadores del sector público y los trabajadores del sector privado empresarial del País.

Aplicando como estrategia de investigación una metodología con un enfoque descriptivo, conjuntamente con la aplicación de un alcance analítico, basada en el análisis documental y en una recolección de datos cuali- cuantitativa. Para cumplir con el objetivo principal e analizar las facilidades que los empleadores proporcionan a sus trabajadores para cumplir con el derecho a la Educación.

Palabras clave

Licencias y permisos de estudios

Educación

Trabajo

Derechos fundamentales

Carrera profesional

Convenio 140 OIT

Código de trabajo

Abstrac

The right to Education or the right to Vocational Training that workers have, includes an inalienable and inviolable right in the Rule of Law in which Ecuador finds itself, since, in the productive dimension, work is the fundamental pillar of economic development, which is complemented by the level of professionalism and training of the human talent that is under an employment relationship. That is why; achieving a balance between work and study is fundamental for a developing State, since; training or study comprises a dimension of employment strategy; as well as; an indicator of economic growth.

Currently, the existing labor legislation limits the right to education of all those workers of legal age who are regulated by the Labor Code, since there is no legal provision that allows the productive force to access a permit or license to exercise their right to education or vocational training. That is why research is fundamental to make this violation of rights visible and to establish a legal reform to the labor code, so that this regulatory body inserts provisions that favor the promotion of workers' education, as the Organic Law of the Public Service contemplates and that there is no positive discrimination between public sector workers and private business sector workers in the country.

Applying as a research strategy a methodology with a descriptive approach, together with the application of an analytical scope, based on documentary analysis and qualitative-quantitative data collection. To meet the main objective and analyze the facilities that employers provide their workers to fulfill the right to Education.

1.2 Introducción

El derecho a la educación y el derecho al trabajo constituyen un eje fundamental para el desarrollo económico y social del Ecuador, por lo que su promoción no solo atiende al cumplimiento de los preceptos de derechos fundamentales, sino que vas más allá y se convierte en un deber y una obligación inexcusable que tiene el estado con sus ciudadanos, en este modo el efectivo goce de los derechos no solo atiende al cumplimiento de las obligaciones normativas, sino al cumplimiento de los esfuerzo internacionales que se traducen en los tratados y convenios internacionales que se han ratificado.

Por otro lado, es importante recalcar que en la legislación laboral ecuatoriana el tema el derecho a la educación de los trabajadores es inexistente, puesto que; el Código del Trabajo en su amplio contenido no ha determinado; ni permisos, ni licencias; para que el trabajador privado pueda acceder a su derecho de formación y estudio. Si bien; el artículo 42 en su numeral 27 determina que una de las obligaciones del empleador es la de "conceder permisos o comisiones de servicios hasta por un año; cuando el trabajador haya sido beneficiario de una beca de estudio, siempre y cuando cumpla con los tiempos de historial laboral ahí determinados"(Asamblea Nacional; p.42); inobservando el derecho de aquellos trabajadores que deseen estudiar por su propia cuenta, sin la necesidad de un beca.

Por lo que se va abordar el problema de la falta de regulación de las licencias laborales para los trabajadores del sector privado de manera dogmática, para al finalizar proponer una solución factible y que se pueda incorporar en el código de trabajo este derecho humano que se desprende del mismo ejercicio del derecho del trabajo.

1.3 Planteamiento del problema

El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador determina que el trabajo es un derecho y un deber social dentro del cual se enmarca como objetivo primordial la realización personal, ya sea económica o social, ya que, se busca como objetivo principal mejorar la calidad de vida del trabajador sujeto a una relación de dependencia. En donde la actividad laboral que desempeñe no podrá limitar que este ejercite el derecho a la educación, ya que, visto desde una óptica general capacitarse continuamente no solo beneficia al trabajador que adquiere nuevas capacidades y mejora las ya existentes, sino que además ayuda a aumentar la productividad, recordando que según el numeral 2 del artículo 66 del mismo cuerpo legal todas las personas tienen el derecho a acceder a la educación.

En este sentido, de la revisión integra de las disposiciones legales que la normativa laboral para el sector privado nacional establece, podemos asegurar que lo determinado en el numeral 27 del artículo 42 de Código del Trabajo incide en una vulneración a los derechos de los trabajadores como la igualdad, a la educación y la no discriminación. Puesto que el derecho a la educación de los trabajadores del sector privado se encuentra limitado para las personas que han sido beneficiarias de una beca internacional o a su vez una beca de especialización en el país, así como para los menores de edad, dejando de lado a los trabajadores no becarios y mayores de 18 años que no pueden acceder a los permisos o licencias para estudios, ya que esta situación no se encuentra regulada, por otro lado, si comparamos la situación del trabajador público de acuerdo a la disposición de la ley Orgánica del Servicio Público o LOSEP estos tienen varios tipos de licencia de estudios y pueden gozar y ejercer plenamente el derecho a la educación.

De modo que, se ha observado una discriminación positiva de las disposiciones normativas que regulan el trabajo del sector público y del sector privado, ya que el

reconocimiento y protección de los derechos de los trabajadores en cuanto al tiempo de permiso es diferenciado, desnaturalizando lo determinado en el artículo 33 de la CRE. Vulnerando el derecho a la educación y el derecho de igualdad y la no discriminación que tienen los ciudadanos ecuatorianos por disposición constitucional del artículo 11 inciso segundo y que actualmente el Código de Trabajo ecuatoriano no logra tutelar.

1.4 Formulación del problema

La inexistencia de una disposición legal en el Código de Trabajo Ecuatoriano que garantice el derecho a la educación de los trabajadores mayores de edad no becarios, vulnera el derecho constitucional a la educación que tenemos todos los ecuatorianos.

1.5 Hipótesis

¿La falta de regulación laboral sobre las licencias de estudio vulnera los derechos laborales de los trabajadores regulados por el Código del Trabajo?

1.6 Variables

1.6.1 Variable independiente

El Derecho a la Educación de los trabajadores

1.6.2 Variable dependiente

La falta de regularización de las licencias de estudio en el Código del Trabajo.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Realizar un análisis jurídico sobre el derecho de los trabajadores a la educación y las facilidades que sus empleadores les proporcionan para cumplir con ese derecho.

1.7.2 Objetivos Específicos

- Determinar la falta de regulación legal para conceder licencias de estudios a los trabajadores adultos regulados por el Código de Trabajo.
- Determinar las limitaciones existentes en el Código de Trabajo Ecuatoriano en relación al derecho de estudio para los trabajadores mayores de 18 años.
- Proponer una reforma legal para que el Código de Trabajo regule la concesión de licencias a los trabajadores mayores de 18 años.

1.8 Justificación

El Ecuador al ser un Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social, tiene como obligación garantizar y hacer cumplir los derechos y obligaciones de los trabajadores independientemente del sector al que pertenezcan, mediante la adopción de políticas públicas claras, precisas y eficaces, salvaguardando de esta manera el derecho a la igualdad que este cuerpo legal en su artículo 11 reconoce, para no incurrir en arbitrariedades legislativas que minimicen el goce y ejercicio de la fuerza productiva que tiene un carácter de irrenunciable e intangible.

En la actualidad el Derecho Laboral ecuatoriano está incumpliendo con esta premisa, debido a que el Ordenamiento Jurídico Laboral del sector privado carece de regulación vinculada a las licencias por estudio, denotando ese desinterés por parte de los organismos estatales de asegurar que se cumpla este derecho, a diferencia de lo que pasa con el sector público en donde la legislación pertinente si establece este beneficio.

En este sentido podemos observar una discriminación positiva de las disposiciones normativas que regulan el trabajo del sector público y del sector privado,

ya que el reconocimiento y protección de los derechos de los trabajadores en cuanto al tiempo de permiso es diferenciado, desnaturalizando lo determinado en el artículo 33 de la CRE. Vulnerando el derecho a la educación y el derecho de igualdad y la no discriminación de los trabajadores regidos por el Código de Trabajo.

Y es que, si partimos analizando la disposición legal del numeral 27 del artículo 42 de Código del Trabajo y su equivalente de la ley Orgánica del Servicio Público o LOSEP comprenderemos como el mismo Estado incide en una vulneración a los derechos de los trabajadores como la igualdad, a la educación y la no discriminación. Puesto que los trabajadores del sector privado si no son becarios o no son menores de edad no pueden acceder a los permisos o licencias para estudios, ya que esta situación no se encuentra regulada, por otro lado, las personas que laboran en el sector público y regidos por la LOSEP sí tienen el derecho para la obtención de permiso o licencia para gozar de este derecho a la educación.

Al tratarse de un tema nuevo y de actualidad su estudio se encuentra plenamente justificado, ya que, pretende además hacer efectivo el goce del derecho a la educación de los trabajadores que laboran en el sector privado de la economía nacional.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

En el desarrollo de este capítulo se va a desarrollar las principales posturas doctrinarias, jurisprudenciales y además las normativas vigentes en relación al derecho del trabajo en el Ecuador, para poder contextualizar el problema de esta investigación y además justificar su importancia dentro del marco de reconocimiento de los derechos de la fuerza productiva y económica del sector privado.

2.1 Antecedentes

En el Ecuador cuando se instauro el nuevo constitucionalismo en el año 2008, la idea del Estado de Derecho se afianza al ver reconocidos un sin número de derechos con suficientes garantías y principios para su cumplimiento. Es así que dentro de este catálogo de derechos y libertades se reconocen con un rango importante a aquellos que comprenden la esfera social y económica, ya que se presume que la tutela de estos permite el pleno ejercicio de diversos derechos más, entre estos se encuentra el derecho a la educación y el derecho al trabajo, que tienen un tinte social y económico importantísimo, el cual permite a la población ecuatoriana alcanzar los estándares de vida digna mínimos.

Pero, si ambos derechos tienen un mismo rango y además el estado está en la imperante obligación de protegerlos, promocionarles y de crear las circunstancias ideales parar que sus ciudadanos puedan ejercerlos en igualdad de condiciones, ¿Qué pasa cuando la legislación laboral no ha evolucionado para cumplir con las exigencias del derecho a la educación o capacitación profesional del trabajador mayor de edad del sector privado? Circunstancia que es el eje principal de esta investigación, la cual se va a desarrollar en base a las siguientes posturas doctrinarias que han evidenciado y analizado este problema de estudio.

En el estudio de Ruiz del año 2021, publicado por la UNIVERSIDAD REGIONAL AUTONOMA DE LOS ANDES, previo a obtener el título de Abogado, denominado; “Las limitaciones en los permisos para estudios de personas trabajadoras y el derecho a la educación” se recalca que:

Existen diferentes limitaciones en el derecho a la educación de los trabajadores regulados por el código de trabajo, ya que, únicamente se otorgará dicho permiso cuando se cumpla ciertas exigencia del artículo 42 de la norma ibídem, entre ellos, “el ser menor de edad, el tiempo de trabajo, el número de trabajadores y el número de becarios”(p.5) pero siempre y cuando se cumpla con el tiempo determinado por la ley de permanencia en el puesto de trabajo. Dejando de lado a los trabajadores que no cumplan estas exigencias y prácticamente privándoles de ejercer el derecho a la educación o formación profesional.

En este estudio luego de la propuesta de reforma al código de trabajo, se concluye con la importancia que tiene la educación para el ejercicio del derecho al trabajo, siendo esta; “el desarrollo de competencias, habilidades y destrezas que le permitirán hacer una carrera profesional mejorar sus estándares de vida, sin dejar de lado el aumento de su productividad en el desempeño de su actividad laboral” (Ruiz, 2021, p. 78). Actos que se traducen en el sentimiento de realización del trabajador, en la satisfacción del empleador por la alta competitividad y productividad, así como en la continuidad del contrato de trabajo y la estabilidad laboral.

Por otro lado, en el estudio de Sánchez Zambrano, et al; en el estudio publicado en la revista LEX, Revista de Investigación en Ciencias Jurídicas, en el año 2022, en el volumen 5, número 16, denominado Vulneración del Derecho a la Educación por la falta de regulación en cuanto a licencias para estudios en el Código del Trabajo, se reconoce que;

El código de trabajo vigente hasta la fecha no ha establecido ningún tipo de licencia o permiso, para que los trabajadores puedan acceder a ejercer su derecho a la educación, capacitación o formación profesional, "hecho particular por el cual se vulnera sus derechos, debido a que la legislación que regula el trabajo de los servidores públicos sí reconoce dichas licencias" (Sánchez Zambrano, Arévalo Peralta, & Cabrera Bustamante, 2022, p. 1). Así mismo se reconoce la importancia de la educación como derechos social económico, ya que comprende una dimensión fundamental en cuanto al goce y ejercicio de otros derechos conexos.

Para el cumplimiento de los objetivos Sánchez et al, desarrollo un análisis crítico en base a la aplicación del alcance explicativo, mismo que partió del análisis de diferentes disposiciones legales tanto nacionales como internacionales llegando a la conclusión de que; en el Ecuador se ha creado una condición de desigualdad entre los trabajadores del sector privado y del sector público, ya que, en este último caso la autoridad bajo la cual se desarrolla la dependencia laboral está obligada a otorgar licencias o permisos de estudios y en el caso del sector privado el empleador no tiene esta obligación, ya que, el Código de Trabajo no menciona al respecto nada de licencias para la educación y las únicas que el articulo 42 determina limita el ejercicio de este derecho, "demostrando un claro incumplimiento de los deberes que el estado tiene" (Sánchez Zambrano, Arévalo Peralta, & Cabrera Bustamante, 2022, p. 11).

Así mismo, en la obra del autor Andrade, publicada en el año 2021, previo a obtener su título de Abogado, en la Universidad Regional Autónoma de los Andes titulada; Derecho de licencia para estudios, análisis crítico frente al principio de igualdad en la legislación laboral ecuatoriana se determina la siguiente postura;

Es claro que el trabajador privado ecuatoriano se encuentra en desventaja con el trabajador público, en cuanto al tema de licencias para educación o capacitación; puesto

que; “el código de trabajo no ha tenido un avance progresivo, pues se limita a 4 puntos el otorgamiento de permisos de trabajo, aun sabido la importancia que este derecho tiene tanto en la esfera personal como social”(2021, p. 15). Pues la formación profesional de la fuerza trabajadora permite no solo la creación de competencias laborales, sino también sirve para el cumplimiento de los objetivos sociales y económicos que el Estado persigue, por mencionar uno; la reducción de la pobreza y el alcance de la equidad social, por lo que es imperante que se reforme el código de trabajo y se incorpore las licencias para estudios remuneradas y no remuneradas.

Por otro lado en el reciente estudio de los autores Perez Mayorga & Navarrete Revelo, publicado en el año 2021, por la Universidad Regional Autónoma de los Andes, previo a la obtención del título de abogado de los tribunales de la república; denominado “vulneración del derecho de acceder a estudios superiores para los trabajadores bajo el código del trabajo”; la cual partió con un problema de estudio formulado en; “la falta de regulación normativa del derecho a la educación para los trabajadores y los desacuerdos entre los horarios laborales” (p. 19). Se logró obtener los siguientes resultados;

Primero se evidencia “una gran incongruencia entre la Constitución de la República del Ecuador, norma suprema según la jerarquía constitucional del artículo 444 y el Código del trabajo al momento de permitir el acceso a la educación y formación profesional de los trabajadores” (Perez Mayorga & Navarrete Revelo, 2021, p. 89). Esto debido a la falta de regulación para fomentar el goce y ejercicio de este derecho por parte de los trabajadores del sector privado, siendo el código de trabajo en su artículo 42 numeral 27 incompatible con la promoción de los derechos humanos como son la igualdad y la educación reconocidos en la norma suprema ecuatoriana.

Y se recalca la necesidad urgente de establecer un proyecto reformatorio a este artículo del código de trabajo, para que pueda garantizar el efectivo goce y ejercicio del derecho a la educación y la formación profesional de los trabajadores.

De este modo se ha de determinado posturas importantes respecto a nuestro problema de estudio a nivel nacional, ahora bien en el contexto internacional el autor Pérez en su obra denominada convenio sobre licencia de estudios, 1974, publicada en la Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo en el año 2019 refiere que;

Es deber de un Estado reconocer las licencias de estudios a sus trabajadores, que guarden equilibrio entre la continuidad del empleo y el acceso a la formación, basándose en la premisa de que estos dos derechos tienen la peculiaridad de ser considerados como derechos humanos; ya que dichos permisos "son un medio que responden a las necesidades reales de cada trabajador" (p. 12). Cuando un trabajador se capacita se logra "mejorar sus calificaciones profesionales, mejorar las condiciones laborales, se logra fomentar el empleo y además asegurarlo" (Pérez, 2019, p. 14).

Así mismo el autor peruano Molsalve en su obra denominada "la regulación adecuada de las licencias laborales remuneradas y no remuneradas en el Perú" publicado en el año 2019, por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, para la obtención del título profesional de Abogada, identifico como problema de estudio "cuan adecuadas son las regulaciones de las licencias para los trabajadores para la garantía y ejercicio de los derechos laborales"(p.16). Para luego desarrollarlo en base a un estudio de la doctrina y jurisprudencia sobre todo los convenios internacionales que regulan la materia laboral, obteniéndose los siguientes resultados;

> Primero, el desconocimiento por parte de la gran mayoría de los trabajadores de sus derechos y además el miedo que tienen para solicitar permisos o licencias, esto debido a varias circunstancias dentro de sus ambientes laborales. Segundo, que aquellos trabajadores que conocen de estas licencias laborales consideran que no son adecuadas, ni con su jornada de trabajo, ni mucho menos para asegurar su estabilidad laboral en caso de ser ejercidas. Tercero, que existe una diferencia notable entre los permisos del sector público y el sector privado, que la misma ley ha creado circunstancias de desigualdad y que esto crea muchos inconvenientes para ejercer sus derechos, se recalca además que los empleadores no están dispuestos a otorgar ciertas licencias o permisos en caso de estudios a los trabajadores del sector privado. Y finalmente se destaca que los trabajadores sacrifican su desarrollo personal y profesional por mantener las relaciones laborales y la continuidad en su puesto de trabajo. (Monsalve , 2019, p. 125)

2.2 Marco conceptual

2.2.1 El derecho a la educación como derecho fundamental

La educación desde una perspectiva simple puede ser entendida como un proceso que permite preparar a los ciudadanos para el transcurso de su vida, dotándoles de herramientas, habilidades y capacidades que le permitirán afrontar retos, en el aspecto laboral social y demás. Sin embargo desde una perspectiva jurídica el autor reconoce que la educación “es la causa y condición del desarrollo pleno de las capacidades de las personas” (JIMÉNEZ, 2019, p. 4). Estas capacidades generalmente son intelectuales y le permiten a este tener el conocimiento y la pericia necesaria para desarrollar ciertas actividades a lo largo de su vida, pero es causa porque atreves de ella se tiene acceso al conocimiento y es condición porque es un derecho irrenunciable del ser humano, el cual además forma parte de las obligaciones que el Estado tiene para con sus ciudadanos.

La educación constituye un pilar fundamental para el crecimiento y desarrollo social y económico, en tal sentido en un estado de derecho la educación es un deber y una obligación estatal. Para el autor Portilla “el derecho a la educación constituye un medio de realización y de protección de los demás derechos humanos” (2019, p. 15). Puesto que, si los índices de educación en un país son elevados el índice de desarrollo social también debería ser proporcionalmente alto y esto constituye a que los estándares de vida digna se cumplan y de una manera conexa se logre generar un ambiente en el que se garantice el efectivo goce de los demás derechos a sus ciudadanos.

Así mismo la educación sirve para reducir las brechas sociales, para que los ciudadanos alcancen una equidad en cuanto a sus oportunidades, para que el estado logre cumplir con sus metas y obligaciones ratificadas en los convenios internacionales como los objetivos del desarrollo y para que las personas sean más participativas en los distintos niveles de la sociedad de gobierno, finalmente la educación sirve para que se reduzcan los elevados índices de corrupción.

La Educación es importante porque se deriva de dos derechos “el de personalidad y el de dignidad humana, es un derecho fundamental y necesario que persigue un fin social el cual permite que la persona interactúe y aporte a la sociedad en la que se desarrolla” (JIMÉNEZ, 2019, p. 5). El derecho a la educación entonces no solo construye, sino que trasforma al ser humano y a la misma sociedad.

Así mismo, Romero et al, reconoce que la educación es “universal, fundamental e intrínseca de los derechos del hombre” (2021, p. 24). Ya que, este derecho comprende una dimensión de dignidad humana y se reafirma la idea de ser un medio que permite alcanzar el goce de otros derechos humanos, por lo que es importante que los estados creen las condiciones necesarias para que sus ciudadanos puedan gozar de este derecho en igualdad de condiciones y además en la mejor calidad posible.

Por otra parte, al hablar que la educación es el medio idóneo para alcanzar el goce y ejercicio de los demás derechos, se hace referencia a que “la educación es derecho y fuente de los demás derechos”(Portilla , 2019, p. 2). Y es que, la educación tiene un poder transformador de sociedades, ya que permite no solo el desarrollo personal, sino también el desarrollo de la sociedad en general, ya que, se busca con la educación desarrollar la personalidad humana en toda su extensión, sea esta cultural, laboral, social, etc.

A este derecho se lo considera como fundamental debido a su implicación que tiene como medio o herramienta “que hace posible no solo la protección sino el ejercicio de los demás derechos” (ACNUDH, 2012). Ya que es impensable que una persona que no tenga un buen nivel educativo pueda exigir el cumplimiento de sus derechos, es decir que la educación permite “protegerse de amenazas o posibles vulneraciones a sus derechos” (Bolívar Osuna, 2010, p. 2).

En este sentido, si tomamos en cuenta la globalización y la trasformación que esta conlleva en todas las áreas, la educación es importantísima, ya que le permite a la persona tener nuevas capacidades y habilidades, como menciona el autor Jiménez “la educación prepara a las generaciones para afrontar los nuevos retos que la globalización les pondrá” (2019, p. 6).

2.2.2 El derecho al trabajo como derecho fundamental

El derecho al trabajo tiene una implicación de carácter humano y fundamental, ya que representa un medio esencial para el acceso a niveles de vida digna no solo para la persona trabajadora, sino también para su familia, en este sentido permite el cumplimiento de diversos derechos conexos en dos dimensiones:

> Una dimensión individual y otra colectiva, pues permite al individuo asegurar la supervivencia en condiciones ideales y dignas, así como la de su familia, la cual

> constituye el núcleo de la sociedad permitiéndoles un nivel adecuado de vida así como el acceso a servicios de alimentación, salud, educación, vivienda, etc. (Özden, 2008, p. 13)

El derecho al trabajo se reconoce como un pilar fundamental de desarrollo social y económico el cual influye en la promoción de otros derechos humanos más, entre los cuales se encuentra el de dignidad humana, de igualdad libertad, desarrollo personal y social. Es por ello que se le da un rango de "derecho fundamental" y se incorpora dentro de las obligaciones que el estado tiene con sus ciudadanos. Dicho derecho se encuentra protegido y desarrollado en los instrumentos internacionales, así como en la Constitución de la República del Ecuador y el código de trabajo, el cual necesita varias reformas importantes para poder tutelar los derechos de los trabajadores ecuatorianos.

Para los autores Arroyo Cisneros & Bustamante Herrera el derecho laboral "es del derecho social por excelencia, debido a la importancia que tiene el empleo para la sociedad y para el ser humano" (2017, p. 1). Este derecho constituye el medio para llegar a obtener una igualdad social, pero también un mecanismo de construcción, en este caso del proyecto de vida de una persona, ya que, el empleo con todas sus garantías permite la obtención de recursos económicos, los cuales son de vital importancia para la adquisición de bienes y servicios que permiten vivir dignamente. Es por ello que se ratifica que esta prestación de servicios a cambio de un estipendio económico debe tener garantías progresivas para que el ambiente de trabajo y el desarrollo de la actividad se en un ambiente adecuado, en una actividad digna, bien remunerada, con condiciones que garanticen la igualdad y la no discriminación, libre de todo tipo de violencia, pero sobre todo pesando en el proyecto de vida de la persona y su carrera profesional.

Dada la importancia del derecho al trabajo, este no solo se constituye como un derecho humano fundamental dentro de los estados de derecho, sino más bien constituye

una obligación, la cual; “exige a que los estados la respeten, la exigen y la apliquen, garantizando progresivamente el pleno ejercicio de las libertades laborales” (Özden, 2008, p. 23).

A esta denominada progresividad se la entiende como; “las medidas que se van adoptando por parte de los estados para poder garantizar el goce y ejercicio de las condiciones laborales” (Morales, 2018, p. 2). Dichas condiciones son impuesta por la Constitución, así como por los instrumentos internacionales y los fallos jurisprudenciales de la Corte Interamericana de Derechos Humanos que bajo la premisa del principio de convencionalidad obliga a los estados parte a que adapten su normativa interna a estas exigencias, para que así se logre la plena vigencia del derecho, en este caso del derecho laboral.

De modo que; la progresividad del derecho laboral es una obligación de los estados y dada la peculiaridad del carácter tuitivo que tiene esta rama del derecho, la legislación debe evolucionar para no solo proteger, sino promover un ambiente laboral digno, con remuneraciones justas y a su vez comprender que la fuerza productiva del trabajo necesita capacitación y formación permanente, no solo para que las labores se desempeñen con pericia y aptitud, sino para que el trabajador opte por seguir con su proyecto de vida con el desarrollo de su carrera profesional, la cual es importantísima.

2.2.3 Relación entre el derecho a la educación y el derecho laboral

El derecho a la educación y el derecho laboral tienen una estrecha relación, esto en cuanto al alcance de los objetivos del desarrollo social y económico, es decir que son un pilar fundamental para que el Estado pueda brindar niveles de vida digna a sus ciudadanos. Y es que, si se analiza el campo de derechos conexos que abarcan estos derechos se puede coincidir en que tutelan derechos de la dignidad humana, del desarrollo personal, del proyecto de vida del individuo, buscan generar condiciones económicas

favorables para que se pueda acceder a más derechos y sobre todo permiten la integración de la persona con la sociedad.

Así mismo, existe una estrecha relación entre estos dos derechos, la cual se ha establecido gracias a la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3), mismos que comprende un esfuerzo por parte de la comunidad internacional para alcanzar un futuro próspero, digno y sostenible para todos, específicamente en el objetivo 4 se determina el rol formador tanto personal como social y la implicación que tiene a lo largo de la vida del ser humano, por su parte el objetivo 8 de estos mencionados ODS determinan la importancia del trabajo digno para poder alcanzar un crecimiento económico, así como la reducción de las brechas sociales, pero reconoce que esto no se puede lograr si los estados no proporcionan "un acceso pleno al derecho a la educación y la formación profesional" (Organización de las Naciones Unidas, 2018, p. 5).

El derecho a la educación y el derecho al trabajo tienen una relación en cuanto a la promoción de los derechos sociales y económicos, los cuales permiten que el ser humano acceda a mejores condiciones de vida, es decir, que le permiten que tenga una vida digna en la que pueda elegir que estudiar, en que momento hacerlo, así como la elección de a que dedicarse laboralmente, pero para el ejercicio de estos derechos, el Estado debe promover las circunstancias adecuadas.

Al tratar de determinar la relación que existe entre estos dos derechos el autor González comprende que; "en una sociedad democrática se debe priorizar el acceso en igualdad de oportunidades tanto a la educación como al trabajo, ya que la primera facilita el efectivo goce del derecho laboral" (p. 14). Aquí se reconoce el papel estratégico que tiene la educación para el desarrollo económico y social, la cual no solo prevé de

cualidades para el acceso al empleo, sino que se convierte en una necesidad de continua formación en la el trayecto laboral.

El campo laboral debido a la revolución tecnológica cambia rápidamente y las exigencias de la relación laboral también, por ello es necesario que el trabajador adquiera nuevas cualificaciones que le ayuden a desempeñar su actividad laboral de manera adecuada, esto para que pueda conservar su fuente de ingresos económicos y además haga una carrera laboral como parte de su proyecto de vida. Para el autor González "las tecnologías y su implementación en la actividad laboral cambian las condiciones y las maneras de ejercerlo"(1993). Y no necesariamente estos cambios son negativos o para desfavorecer al trabajador, sino que se implementan como estrategia para efectivizar las actividades productivas, por lo que es necesario tener a un trabajador bien capacitado.

La relación entre educación y trabajo es evidente y cabe señalar que para que el derecho al trabajo se garantice efectivamente el derecho a la educación siempre va a estar presente, por una parte al permitir que un trabajador se capacite se logra elevar los índices de eficiencia y efectividad, pero además se consigue fuerza productiva competitiva, lo cual beneficia al empleador en cuanto a la producción y las ganancia que estas le generen y por otra parte al trabajador, ya que este permanecerá estable en su puesto de trabajo.

2.2.4 La carrera profesional del trabajador

El definir el área que comprende la carrera profesional del trabajo es un aspecto complejo, ya que, comprende no solo la idea de la evolución misma del ser humano, sino también sus derechos personales y a su vez sociales, puesto que involucra cuestiones económicas y de desarrollo. Por carrera profesional debemos entender que esta comprende un proyecto de vida, la misma que ha sido escogida por el trabajador, la cual responde a la necesidad de evolucionar para alcanzar las metas personales y profesionales propuestas.

De modo que, esta carrera profesional comprende “la evolución, en la búsqueda del mejoramiento de las condiciones laborales, en la que el trabajador mediante el aprendizaje y la formación técnica busca escalar de puesto de trabajo en la empresa” (Ticanhoy, 2024). Mejorando sus ingresos y su calidad de vida. En este sentido, la carrera profesional constituye un proyecto de vida, en el que el trabajador se fija metas y objetivos a largo plazo y que generalmente van encaminados al desarrollo profesional dentro de la misma empresa.

Para el autor Cordero (1999) la carrera profesional “es un derecho adquirido, por medio del cual se logra la superación profesional del trabajador” (p. 17). pero esta superación no solo constituye un beneficio para la fuerza productiva, sino también para el empleador, ya que, este último obtendrá mejor cualificaciones profesionales, permitirá que se obtiene los recursos al tener un personal más calificados, mejorara su productividad y sobre todo podrá retener en su giro de negocio a verdaderos profesionales capacitados y calificados, denotando así otro beneficio para los trabajadores que es la estabilidad laboral, pero también el derecho a acceder a mejores condiciones laborales y salariales.

Así mismo, se entiende que la carrera profesional busca generar “un desarrollo profesional gradual, para poder escalar en los niveles de la organización, la cual busca por parte del empleador motivar al trabajador a capacitarse continuamente en pro de mejoras salariales”(García , 2006, p. 4). El promocionar la carrera salarial por parte de la empresa debería ser uno de los objetivos fundamentales, ya que esto se alinea a su misión y visión que persiguen, recalcando que la fuerza productiva es fundamental para el cumplimiento del rol de negocio. De este modo se ha establecido un sin número de ventajas que constituye la carrea profesional del trabajador, la misma que no solo persigue un proyecto de vida personal, sino también organizacional y social.

La promoción de este derecho permite que tanto el trabajar como la empresa encuentren oportunidades de desarrollo y de crecimiento, así como de satisfacción personal, por un lado el trabajador se encontrara motivado dentro de la empresa y realizara sus funciones de manera eficiente y sobre todo con pericia y por otro lado el empleador podrá contar con una fuerza laboral comprometida con los objetivos empresariales, desde la visión del autor esta carrea profesional si es incentivada desde las dos partes que conforman el contrato laboral, logrará generar "relaciones fuertes y estables de trabajador y empleador, garantizando una buena comunicación y un excelente ambiente laboral, esto se traduce en mayor productividad; así mismo se logra desarrollar el potencial individual y que persigan los mismos objetivos empresariales" (Madero , 2010, pp. 3-4).

La carrera profesional va más allá de un ascenso en la jerarquía de la organización, comprende aspectos de motivación, de crecimiento, de potencializar las capacidades individúales y colectivas, así también como la estabilidad laboral y el reconocimiento de la experiencia y la importancia de su presencia en el giro del negocio. Para Fernández "El desarrollo profesional efectivo mejora la satisfacción de la persona y su autoestima, minimiza el estrés y fortalece la salud física y psicológica del trabajador" (2002, p. 22).

El generar una carrea profesional que se base en el constante aprendizaje y capacitación de los trabajadores permite reducir el riesgo de "obsolescencia de las capacidades", la cual constituye un riesgo no solo para el giro del negocio, sino para la estabilidad laboral; para el centro europeo de desarrollo profesional este fenómeno se pude definir como "una medida en el que el profesional carece de conocimiento y competencias, a nivel tecnológico generalmente para llevar a cabo sus funciones o actividades laborales" (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, 2012, p. 1). De modo que; por el avance tecnológico y la adaptación de nuevos procesos e instrumentos que facilitan la producción, al no ser capacitado contantemente un

empleado podría dejar de ser útil, ya que no cuenta con las suficientes competencias y el conocimiento requeridos para cumplir con los estándares productivos.

Pero esta obsolescencia que supone

> (…) una reducción de la competitividad debido a la falta de nuevos conocimientos de manejo de instrumentos y nuevas tecnologías incorporadas para favorecer el proceso productivo, por lo que la empresa no podrá ofrecer nuevos productos, perderá su competitividad, el trabajador dejara de ser valorado y su estabilidad laboral estará en juego. (FERNÁNDEZ, 2002, p. 16).

Dicha problemática se corrige otorgándole relevancia a la carrera profesional, pero sobre todo al derecho de la educación, formación o capacitación de los trabajadores. El cual representa tanto recompensas para las partes intervinientes en el contrato de trabajo monetarias y no pecuniarias, así como para la sociedad, ya que se eleva los índices de desarrollo y de acceso a estándares de vida digna.

2.2.5 El derecho a la capacitación profesional

El derecho al trabajo no se aleja de a la esfera de ser un derecho humano y que además por su implicación de carácter social y económico está ligado con el cumplimiento de otros derechos inherentes a la dignidad humana, en este sentido, es importante comprender que dentro de la actividad laboral se debe promocionar situaciones que favorezcan al ejercicio de derechos humanos del trabajo, tales como, “la calidad del ambiente laboral, la seguridad, la motivación, el equilibrio entre la jornada de trabajo y su desconexión y la formación profesional o derecho a la educación o capacitación” (Patlán, 2016, p. 1).

Y es que, el trabajo debe representar un espacio no solo de cumplimiento de la obligación laboral de las partes, sino también debe ser un espacio de desarrollo y

crecimiento del trabajador, tanto a nivel personal como profesional. De modo que, se busca que el trabajador tenga un buena calidad de vida, esto como parte del cumplimiento de los derechos humanos laborales, en este sentido el autor Patlán reconoce que; “el trabajador tiene derecho a desempeñar un trabajo motivante, que proporcione un desarrollo laboral y profesional, en donde el trabajador tenga las suficientes oportunidades para poder desarrollar sus habilidades y tener una carrera y perspectiva laboral a largo plazo” (2016).

De tal manera que, el derecho a la capacitación personal representa, la capacidad del trabajador de acceder a la educación, no solo a la tradicional, sea esta primaria, secundaria y de tercer nivel, sino engloba a todo tipo de formación profesional, sea esta la de cuarto nivel, especialización y cursos de actualización y capacitación técnica, con el único objetivo de cumplir con las metas establecidas en el proyecto de vida y en el proyecto profesional o carrera laboral, misma que se traduce en la estabilidad de su puesto de trabajo, en las mejoras económicas, en la competitividad y sobre todo en desarrollar sus capacidades y prestar sus servicios profesionales a largo plazo dentro del giro de negocio.

Para el programa global de empleo al hablar del derecho a la formación profesional, se hace alusión a un derecho universal, ya que se desprende del derecho a la educación y comprende su misma esencia, con la peculiaridad de que este derecho de formación “es una obligación conjunta del estado, de las empresas y del mismo trabajador, ya que este último debe proyectarse a futuro y motivarse por crecer profesionalmente aprovechando todas las oportunidades que en su trabajo le den para estudiar o capacitarse” (OIT Organización Internacional del Trabajo, 2003a). Este derecho busca “desarrollar las competencias laborales por medio de la implementación

de programas de capacitación y enseñanza para la fuerza productiva laboral" (Patlán, 2016).

Para el autor Munín (2023) este derecho de formación profesional en nuestra realidad tecnológica es trascendental para generar en los trabajadores la capacidad de transformación, en la cual no solo intervienen "el estado y las empresas, sino también la fuerza productiva por medio de los sindicatos o agrupaciones de trabajadores, aprovechando el máximo el tiempo y todo tipo de recursos tecnológicos con los que se tenga a disposición" (2023, p. 11). Ya que, los beneficios del ejercicio de este derecho no solo son personales, sino también sociales debido a que coadyuvan al desarrollo económico. En este sentido debemos entender que la promoción de este derecho es una medida activa que se adopta por todos las partes de la relación laboral, conjuntamente con el estado, con la finalidad de satisfacer las necesidades sociales y económicas.

Y es que, el darle una especial atención a la promoción de este derecho constituye un esfuerzo por parte de las empresas para reconocer las labores desempeñadas por los trabajadores, que no solo beneficia a estos últimos, sino que; "representa un aumento en productivo, que se traduce en muchos otros beneficios para el giro del negocio, sin dejar de lado que se propicia un ambiente laboral sano, estable y motivador para que el trabajador desarrolle su potencial al máximo" (Sotés, 2005, p. 18).

2.2.6 Las licencias y permisos laborales

Las licencias o permisos son términos que se utilizan para otorgar un determinado tiempo libre, el cual se va a desarrollar en las horas laborales, es decir que constituye un permiso para ausentarse del cumplimiento de las obligaciones durante su horario de trabajo, por diferentes motivos. Para el autor Yépez dichas figuras constituyen una "autorización expresa para hacer algo y ausentarse por un tiempo específico de sus actividades laborales"(2016).

De modo que, el trabajador por un tiempo determinado puede faltar a sus obligaciones y dedicar ese tiempo a desempeñar únicamente la actividad autorizada en el permiso o licencia. Por medio de estas figuras se puede cesar por un tiempo definido; por horas o temporalmente la prestación del servicio licito y personal. La finalidad de estas licencias y permisos son; "facilitar el ejercicio de derechos fundamentales, como; salud, educación, etc. que el trabajador pueda tener, se otorga esta autorización como respaldo del acuerdo de ausentarse de su actividad, esto a fin de evitar futuras sanciones por parte del empleador" (Ruiz, 2021, pp. 24-25).

El autor Andrade (2021) menciona que; los permisos o licencias no son más que; "autorizaciones otorgadas por el empleador a sus trabajadores para que por un lapso de tiempo definido interrumpa su actividad laboral y la licencia de estudios comprendería ese permiso legal para cumplir con el derecho de la formación profesional"(p. 8). Al referirnos a las licencias y permisos debemos tener en cuenta que estas se otorgan con una finalidad, en el caso de estudios el fin es el mejoramiento de las capacidades y la formación profesional del trabajador, "su fin es educativo y se desarrollará ya sea en durante unas horas de la jornada laboral o durante la misma jornada laboral completa, sin afectar a la estabilidad de la relación laboral" (p. 9).

Si bien, existen diferentes permisos o licencias que puede acceder el trabajador en el Ecuador, sean estas por:

> Máximo cuatro horas para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares. Atenciones médicas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Requerimientos o notificaciones judiciales. Desempeño de comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida. Licencia de tres días con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión

> de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos, cónyuge, suegros, yerno o nuera, hermanos, abuelos, nietos, cuñados). Licencia con remuneración de 12 semanas por el nacimiento de hijo o hija. Si es nacimiento múltiple el plazo se extiende por 10 días adicionales. Al padre se le dará licencia de 10 días con remuneración por el nacimiento de su hijo o hija cuando el nacimiento sea parto normal. En caso de nacimientos múltiples o por cesárea se extenderá por cinco días más. (EL COMERCIO, 2022).

Aquí también se contemplan unas licencias de estudio según el código de Trabajo, pero únicamente para los trabajadores que sean menores de edad o a su vez para aquellos que sean becarios y que cumplan los requisitos que el mismo artículo 42 numeral 27 de este cuerpo legal establece. Sin embargo esto no es suficiente para garantizar el efectivo de los derechos humanos laborales del trabajador privado ecuatoriano.

Pero estas licencias no solo persiguen los fines ya mencionados con antelación, sino también buscan que se cumpla con un precepto importantísimo del derecho laboral, como lo es “la estabilidad laboral y la continuidad”, de modo que actúan como un seguro; en palabras del autor Pérez (2019) “son un seguro que permiten la conservación del contrato de trabajo, así como la fuente de ingresos económicos del trabajador” (pp. 8-9).

Ventajas de la incorporación de las licencias y permisos de estudio para los trabajadores que desempeñan sus actividades bajo la regulación del Código del Trabajo

Para un empleador cuando sus trabajadores se capacitan “logran mejoras en el rendimiento, aprenden nuevas tecnologías, y en general, aprenden aspectos que, en algunos casos, pueden ser aplicados en la empresa que laboran” (Monsalve , 2019). Así como:

- Mayor productividad del trabajador.
- Desarrollo personal y profesional

2.2.7 Desarrollo Personal y profesional.

Se debe entender que todo ser humano tiene la necesidad de adquirir conocimiento durante su vida y más aún la fuerza productiva laboral, los cuales deben capacitarse constante para poder responder de manera efectiva en sus trabajos para tener un buen nivel de desempeño, en este sentido la ecuación permite que la persona desarrolle nuevas habilidades, así como la adquisición de nuevos conocimientos que atienden a los cambios sociales, económicos, tecnológicos.

Ahora bien, junto a ese desarrollo personal, la educación es una oportunidad de cambio, de transformación, dado que le posibilita al trabajador, contar con varias competencias que le permiten ser más productivo en su desempeño laboral. Con respecto a la educación superior, es importante mencionar que esta formación implica la adquisición de conocimiento científico, la cual permitirá desarrollar habilidades de investigación y enseñanza, y así podremos contribuir con al desarrollo social.

Mayor productividad del trabajador. Toda organización económica establece metas y objetivos a cumplir, es decir que cada puesto de trabajo se origina para responder a estas necesidades de productividad, la importancia de que se incorpore el derecho a la educación superior como ventaja para el empleador radica en este punto, ya que, este podrá contar con un profesional altamente calificado, el cual aporte de manera crítica en la toma de decisiones o en la solución de los problemas que se pueden presentar, además aumentara la calidad de su trabajo, será eficiente y al tener todas estas habilidades las tareas laborales podrán ser culminadas en un menor tiempo.

2.2.8 Importancia de los permisos laborales para el ejercicio de los derechos de los trabajadores

El derecho del trabajador a su formación en el trabajo de forma excesivamente limitada, tanto en el contenido de los derechos que establecía, como en la falta de concreción de un sistema adecuado de garantías, por lo que se considera importante incorporar en la legislación laboral este tipo de permisos para no limitar los derechos fundamentales del trabajador, ya que, de esta manera podrá ejercer de manera idónea su derecho a la formación profesional de tercer nivel sin ningún inconveniente.

Es importante recalcar "la importancia de que un trabajador pueda estudiar recae en que se convierte en una situación que a mediano y largo plazo, permitiría disponer al empleador de una mano de obra mejor calificada, donde empleador, como trabajador ganan" (Perez Mayorga & Navarrete Revelo, 2021).

En definitiva es un ganar y ganar no solo para estos sujetos que interviene en la relación laboral, sino también para el estado el cual logrará cumplir con los objetivos del desarrollo económico y social y además permitir que los trabajadores del sector privado puedan elevar sus estándares de vida, reduciendo los niveles de pobreza y de la desigualdad.

2.2.9 La estabilidad laboral

La estabilidad es un derecho humano inherente al derecho del trabajo, la cual permite "tener la certeza, seguridad y una garantía por parte de la clase obrera al firmar un contrato de trabajo"(p.23). La cual le asegura su continuidad de manera indefinida en su fuente de ingresos para que este pueda satisfacer sus demás derechos inherentes a la dignidad humana, este derecho actúa como un seguro a futuro, que le permitirá cumplir su proyecto de vida y sobre todo desarrollarse tanto personal como profesionalmente.

Este derecho permite que “el trabajador asalario y generalmente aquel que presta sus servicios al sector privado, goce de una garantía de conservación de su única fuente de ingresos económicos, de manera continua en el tiempo” (QUIROZ, 2024, p. 16). Es decir que por medio de esté principio fundamental de derecho laboral se busca la prolongación de la relación laboral y de las obligaciones que el empleador, tiene con sus trabajadores, asegurando el ingreso económico de esta población productiva para la satisfacción de sus necesidades.

2.3 Marco legal

2.3.1 Constitución de la República el Ecuador

Este cuerpo legal denominado constitución es la máxima norma que rige en el Ecuador, aquella que establece, derechos, obligaciones pero sobre todo principios y garantías para hacer efectiva la dignidad humana. El articulo 3 en su numeral 1 de la norma constitucional ibídem recalca que “es obligación del estado ecuatoriano el garantizar de los derechos humanos, pero en especial el derecho a la educación” (Asamblea Nacional del Ecuador , 2008, p. 3). Entre otros aspectos más como la reducción de la pobreza, el desarrollo social y demás derechos inherentes a la dignidad humana, pero que adoptan una conceptualización de dignidad y buen vivir, todo esto sin discriminación alguna y además adecuando las garantías necesarias para su ejercicio para cada uno de sus ciudadanos.

Respecto al derecho a la educación la constitución reconoce en sus quinta sección que se trata de un derecho que se ejerce durante toda la vida de la persona, y que su promoción constituye una obligación y un deber irrenunciable por parte del Estado, determinando que por medio de esta se logra un desarrollo integral en el ser humano que le permite ejercer sus derechos y contribuir al progreso económico del país; es un derecho no restringido y de carácter universal. (Asamblea Nacional del Ecuador , 2008)

En cambio en la sección octava reconoce el derecho al trabajo y a la seguridad social, ratificando que es una obligación estatal; que no solo constituye un derecho personal, sino un derecho social y económico que garantiza el acceso a los recursos necesarios no solo para la subsistencia, sino para lograr acceder a tener un vida digna y salir de la pobreza. Para que este derecho sea plenamente ejercido se ha determinado principios rectores que lo tutelan, siendo estos reconocidos en el artículo 326 de CRE y recalcando principalmente "los principios de irrenunciabilidad, intangibles y sobre todo protegidos de todo tipo de renuncia o menoscabo de su ejercicio, buscando siempre asegurar la estabilidad y la continuidad laboral" (Asamblea Nacional del Ecuador , 2008, p. 326).

2.3.2 Código de trabajo

Por su parte la legislación laboral reconoce que el derecho al trabajo implica el reconocimiento de su carácter irrenunciable y que para su satisfacción se debe aplicar no solo la ley, sino además irrestrictamente la constitución y los convenios y tratados internacionales que contemples normas adecuadas a la promoción de los derechos humanos laborales. Respecto al derecho a la educación el código solo reconoce su ejercicio a los menores de edad trabajadores y en el caso de aquellos que sean mayores de edad se les relega a cumplir con determinados requisitos, de modo que, no todos los trabajadores del sector privado pueden acceder a permiso y licencias para hacer efectivo su derecho, ya que, el articulo 42 en su numeral 27 determina lo siguiente;

Obligaciones del empleador:

> 27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con

> la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos. El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa(…). (Asamblea Nacional del Ecuador , 2005, pág. 42)

2.3.4 Ley orgánica del servicio público

Para Sánchez Zambrano et al (2022) este cuerpo normativo que contempla los lineamientos para los prestadores de servicio del sector público en Ecuador, en su artículo 33 establece las licencias por estudio para empleados de este sector, de modo que, el servidor puede acceder a un permiso hasta por dos horas diarias remuneradas para su formación académica regular, previa acreditación de matrícula y regulación de asistencia a clases. Asimismo, establece que el trabajador debe certificar la aprobación del curso para el cual solicita la licencia y no se concederán estos permisos a los trabajadores que laboren en jornada especial.

Así mismo, el artículo 69 reconoce la importancia de la formación superior de los servidores la cual además de dotar de conocimientos y capacidades permite obtener y generar conocimientos científicos, siendo imperante para cumplir con los objetivos de la administración pública el tener servidores capacitados y que cuenten con un título universitario. (Asamblea Nacional del Ecuador , 2010)

Para que estos servidores puedan ejercer el derecho a la educación superior se han determinado licencias sin remuneración y comisiones de servicios. Las Licencias sin remuneración se otorgan en los siguientes casos:

b) Con sujeción a las necesidades e intereses institucionales, previa autorización de la autoridad nominadora, para efectuar estudios regulares de posgrado en instituciones de

educación superior, hasta por un periodo de dos años, siempre que la servidora o servidor hubiere cumplido al menos dos años de servicio en la institución donde trabaja. (Asamblea Nacional del Ecuador , 2010, p. 28)

Así mismo, se podrá otorgar comisiones de servicio con remuneración hasta por dos años, siempre que la servidora o servidor hubiere cumplido un año de servicio en la institución donde trabaja y cumpla con los requisitos del puesto a ocupar. Para efectuar estudios regulares de posgrados, reuniones, conferencias, pasantías y visitas de observación en el exterior o en el país, que beneficien a la Administración Pública. Recalcando una vez más que la capacitación de los funcionarios atiende a la necesidad de seguir aportando a la administración pública para que esta siga siendo eficiente y brinde soluciones rápidas y adecuadas a la sociedad.

2.3.5 Convenio 140 de la organización internacional del trabajo OIT (OIT)

En materia de garantía y ejercicio de los derechos humanos, los tratados y convenios internacionales son importantísimos, ya que constituyen un esfuerzo por parte de la comunidad internacional de acordar una norma que se aplique sobre las constituciones de los países en pro de los derechos humanos y del hombre. En este sentido es importante analizar el convenio 140 de la OIT, ya que, es fundamental para esta investigación, pues se trata de un esfuerzo para establecer “las licencias pagadas de estudio” para los trabajadores, sujetos que juegan un rol importantísimo en el desarrollo de los países a nivel económico y social.

En su artículo primero se detalla que; “la licencia pagada de estudios significa una licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas” (Organización Internacional del Trabajo, 1974, p. 1). Por su parte el “Artículo 2 que Miembro deberá formular y llevar a cabo una política para fomentar (…) la concesión de

licencia pagada de estudios con fines: (a) de formación profesional a todos los niveles; (b) de educación general, social o cívica; (c) de educación sindical" (p. 2).

Ya que, el derecho a la educación y formación profesional persigue los siguientes objetivos:

> (a) a la adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales y al fomento del empleo y de la seguridad en el empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural; (b) a la participación activa y competente de los trabajadores y de sus representantes en la vida de la empresa y de la comunidad; (c) a la promoción humana, social y cultural de los trabajadores; y (d) faciliten la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual. (Organización Internacional del Trabajo, 1974, p. 3).

Pero, se recalca que para hacer efectivo este derecho no solo se debe recurrir a la ley, sino además a los pactos sindicales, como son los contratos colectivos e incluso a los laudos arbitrales.

CAPITULO III METODOLOGÍA

En este capítulo se va a justificar el diseño metodológico seleccionado por el investigador, a fin de cumplir con los objetivos de investigación previamente establecidos, se va a comprender que es el método mixto y se va determinar la población de estudio y los instrumentos para recoger información.

3.1 Método

3.1.1 Método Mixto. Para el desarrollo de este estudio se adoptará un método mixto de la investigación; ya que se pretende analizar la ley, la jurisprudencia y la doctrina laboral, la cual nos ayudará a desarrollar un criterio jurídico sobre la necesidad de incorporar en nuestro código de trabajo las licencias y permisos de estudios de tercer nivel, para los trabajadores regulados del sector privado ecuatoriano. Para el autor CRUZ (2016) la ciencia jurídica, al igual que cualquier otra ciencia, debe aplicar métodos científicos, los cuales maltratarse de un tema de gran relevancia para el derecho laboral y que no posee investigación anterior de tal profundidad; se sustentará en un enfoque mixto de la investigación de tipo básica.

Por su naturaleza se va a utilizar un método mixto de la investigación, “para generalizar los resultados más ampliamente, en base a la comparación entre leyes, y estudios similares”.

3.2 Tipo de investigación

Según el nivel de profundización del objeto de estudio pueden la investigación será:

3.2.1 **Descriptiva.** La investigación iniciará siendo descriptiva; pues se trata de un tema poco estudiado en el Ecuador; del cual la ley existente para el trabajador privado no ha sido capaz de satisfacer plenamente el derecho a la educación.

Según el tipo de datos empleados puede será:

3.2.2 Cualitativa- Cuantitativa. Ya que, se aplicará el método mixto de la investigación y al tratarse de una investigación de carácter básica esta se fundamenta en el análisis doctrinal, legal y jurisprudencial, el cual será integrado a la visión objetiva del investigador del fenómeno estudiado, para poder finalizar sugiriendo una reforma al código del trabajo, con la finalidad de que esta normativa proteja y promueva el derecho a la educación y formación profesional de los trabajadores.

3.2.3 **Según el grado de manipulación de las variables puede ser:**

No experimental, ya que es una investigación de tipo básica y las variables de estudio no están sujetas a manipulación del autor.

Según el tipo de inferencia puede ser:

3.2.4 Método Inductivo. - Parte de todos los datos particulares esto es los permisos y licencias laborales para satisfacer el derecho a la educación, llegando a conclusiones generales a través de la investigación de las normas jurídicas de la información doctrinaria y jurisprudencial para concluir con la tabulación de datos utilizando una metodología cuantitativa.

3.2.5 Método Deductivo. - Parte de lo general que es el derecho a la educación superior y el derecho al trabajo; a lo particular.

Según el periodo temporal que se realiza:

3.2.6 Transversal. Será transversal, porque se va a recoger los datos durante un periodo corto (dos semanas), el cual implica el tiempo determinado en el cronograma para la realización de la encuesta y de su correspondiente tabulación y análisis de resultados. Ya que; por su connotación jurídica con rasgos del derecho del trabajo, parte de la realidad

social y la intervención de la norma jurídica sobre la relación de dependencia laboral, en este estudio es adecuado este periodo temporal, pues se analizará como la inexistencia de una disposición legal que permita a los trabajadores acceder al derecho a la educación vulnera las disposiciones de la igualdad.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1 Encuesta. **–**Para el autor Romo (1998) la encuesta a nos permitirá demostrar la frecuencia con la que ocurre el fenómeno. Y en la presente investigación se busca una información amplia y de carácter específico.

3.2.2 Hoja de encuesta. Según Ruiz (2009) la hoja de encuesta es el aplicativo que origina la encuesta, ya que, está compuesta por un formulario en la que se establecen los aspectos importantes de la investigación; así mismo está formada de preguntas que reflejan ideas del problema de estudio y su objetivo es recabar información directa y precisa.

3.3.3 ***Cuestionario*****. -** Es un documento básico para obtener la información que sustente la investigación y estudio, en el que el investigador desarrolla una serie de preguntas que le permitirán recaban información.

3.4 Criterio de inclusión y criterio de exclusión

3.4.1 Criterio de inclusión**.** En este estudio va dirigidos a las personas que se encuentran reguladas por el Código del Trabajo.

3.4.2 Criterio de exclusión**.** No serán consideradas como población de estudio los empleados que se encuentran reguladas por la Ley Orgánica del Servicio Público

3.4.3 Por el área de conocimiento: Derecho laboral.

3.5 Población y muestra

Al tratarse de una población reducida de participantes no es necesario el uso de la fórmula para calcular la muestra ya que en la encuesta se aplicará a todas las personas seleccionadas habiéndose escogido un numero de 40 trabajadores regulados por el código de trabajo

Población	Muestra
40 personas	40 personas

3.6 Localización geográfica del estudio

Al ser una investigación de nivel macro el estudio se va a desarrollar en varias entidades del sector privado (sector empresarial) de la República del Ecuador.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

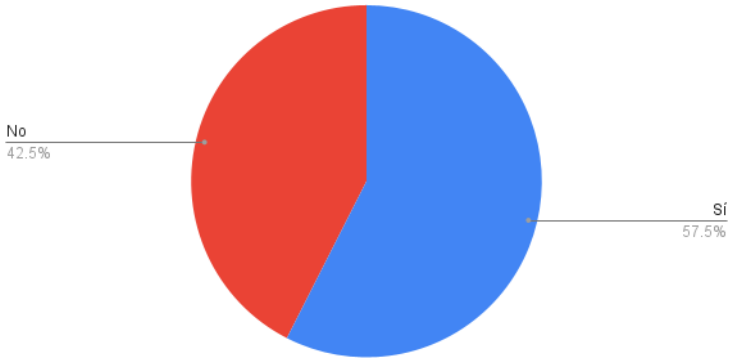
Tabla 1

Tabla 1. ¿Conoce usted los derechos laborales que tiene como trabajador?

NUMERO DE ENCUESTADOS	40
RESPUESTA SÍ	23
RESPUESTAS NO	17
RESPUESTA EN BLANCO	0
TOTAL	40

Fuente: empleado privados regulados por el código del trabajo y elaboración propia del investigador

Ilustración 1¿Conoce usted los derechos laborales que tiene como trabajador?



Fuente: empleado privados regulados por el código del trabajo y elaboración propia del investigador

ANÁLISIS

Del total de trabajadores encuestados el 42.5% correspondiente a 17 personas han mencionado que no conocen cuáles son sus derechos como trabajadores, a diferencia del 57.5 por ciento que manifiesta conocer sus derechos como trabajador, pero es alarmante palpar el desconocimiento que tienen y que debido a esto no pueden exigir su cumplimiento.

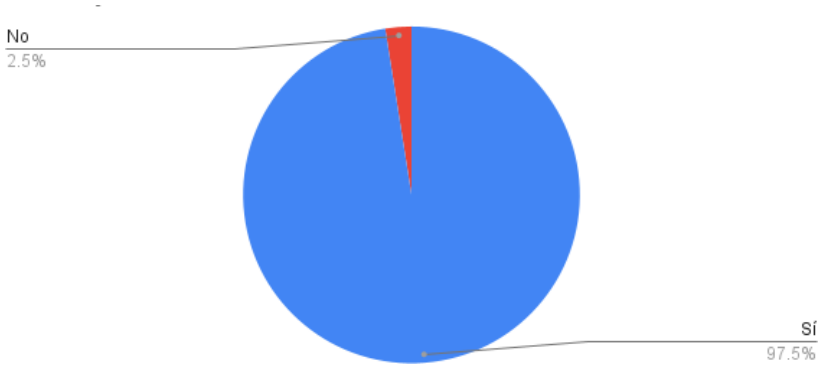
Pregunta 2

Tabla 2¿Considera usted que el derecho a la educación o capacitación profesional es igual de importante que el derecho al trabajo?

NUMERO DE ENCUESTADOS	40
RESPUESTA SÍ	39
RESPUESTAS NO	01
RESPUESTA EN BLANCO	0
TOTAL	40

Fuente: empleado privados regulados por el código del trabajo y elaboración propia del investigador

Ilustración 2¿Considera usted que el derecho a la educación o capacitación profesional es igual de importante que el derecho al trabajo?



Fuente: empleado privados regulados por el código del trabajo y elaboración propia del investigador

ANÁLISIS

Del total de trabajadores encuestado que son 40 trabajadores el 2.5 % menciona que el derecho al formación profesional no es igual de importante que el derecho al trabajo a diferencia del 97.5% que reconoce la importancia de acceder a la educación y seguir actualizando sus conocimientos, inclusive cuando se encuentran trabajando.

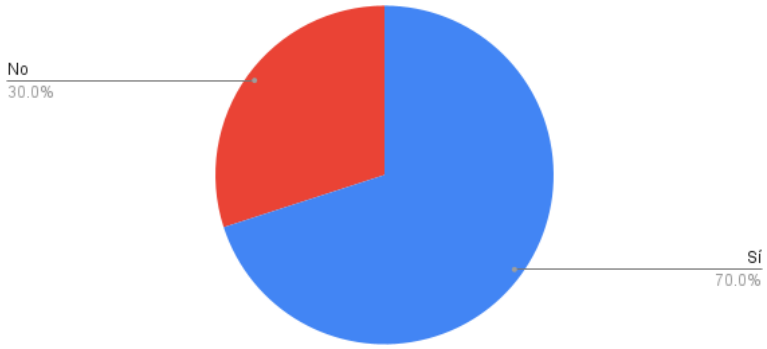
Pregunta 3

Tabla 3¿Alguna vez ha deseado estudiar o capacitarse profesionalmente pero su horario de trabajo no le ha permitido?

NUMERO DE ENCUESTADOS	40
RESPUESTA SÍ	28
RESPUESTAS NO	12
RESPUESTA EN BLANCO	0
TOTAL	40

Fuente: empleado privados regulados por el código del trabajo y elaboración propia del investigador

Ilustración 3¿Alguna vez ha deseado estudiar o capacitarse profesionalmente pero su horario de trabajo no le ha permitido?



Fuente: empleado privados regulados por el código del trabajo y elaboración propia del investigador

ANÁLISIS

Del total de encuestados 12 personas que representan el 30 % de la población de trabajadores nunca ha deseado capacitarse o formarse profesionalmente, a diferencia del 70% que manifiesta su deseo de educarse constantemente como signo de crecimiento y desarrollo personal y profesional.

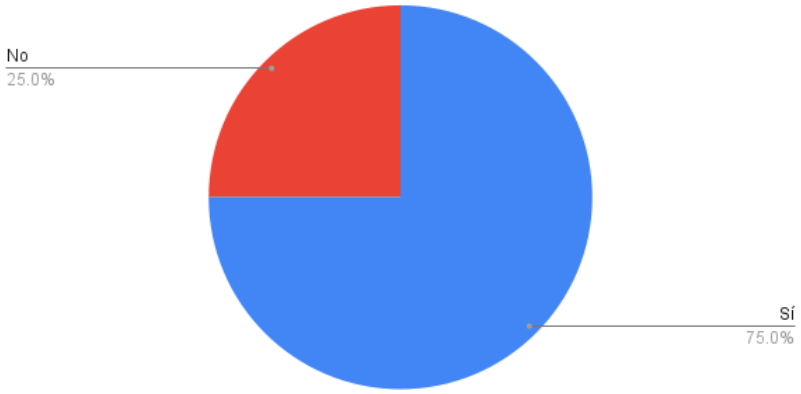
Pregunta 4

Tabla 4¿Ha solicitado en alguna ocasión permiso para estudio o capacitación?

NUMERO DE ENCUESTADOS	40
RESPUESTA SÍ	30
RESPUESTAS NO	10
RESPUESTA EN BLANCO	0
TOTAL	40

Fuente: empleado privados regulados por el código del trabajo y elaboración propia del investigador

Ilustración 4¿Ha solicitado en alguna ocasión permiso para estudio o capacitación?



Fuente: empleado privados regulados por el código del trabajo y elaboración propia del investigador

ANÁLISIS

Del total de encuestado un 25% que representa el número de 10 trabajadores menciona que jamás ha pedido un permiso para poder educarse a diferencia del 75% que si ha solicitado a su empleador dicho permiso, del cual demuestra que el interés que existe por parte de los trabajadores para estudiar y prepararse.

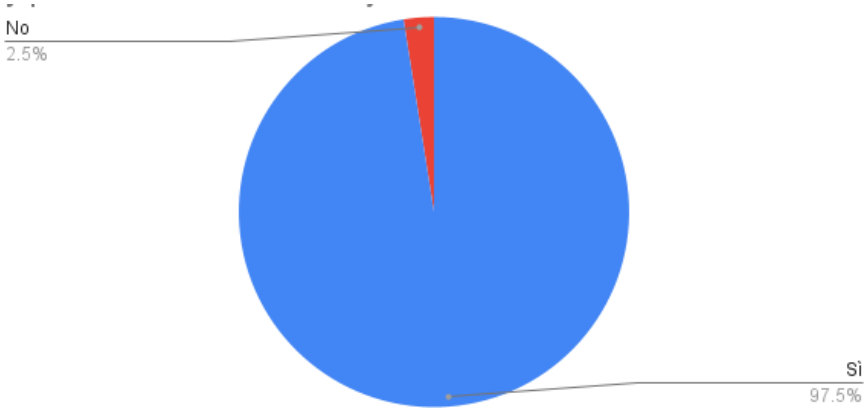
Pregunta 5

Tabla 5¿Está usted de acuerdo en que los trabajadores amparados en el Código de trabajo opten por alcanzar su desarrollo personal y profesional a través del ejercicio del derecho a la educación?

NUMERO DE ENCUESTADOS	40
RESPUESTA SÍ	39
RESPUESTAS NO	01
RESPUESTA EN BLANCO	0
TOTAL	40

Fuente: empleado privados regulados por el código del trabajo y elaboración propia del investigador

Ilustración 5¿Está usted de acuerdo en que los trabajadores amparados en el Código de trabajo opten por alcanzar su desarrollo personal y profesional a través del ejercicio del derecho a la educación?



Fuente: empleado privados regulados por el código del trabajo y elaboración propia del investigador

ANÁLISIS

Del total de trabajadores del sector privado encuestado el 2.5 % que representa a una persona de la población seleccionada considera que las personas reguladas por el código de trabajo no deben optar por un desarrollo profesional por medio de la educación a diferencia de 39 personas que representa el 97.5 % que menciona que sí.

Del cual evidencia el interés y preocupación de los trabajadores por cada día desarrollarse intelectual y profesionalmente.

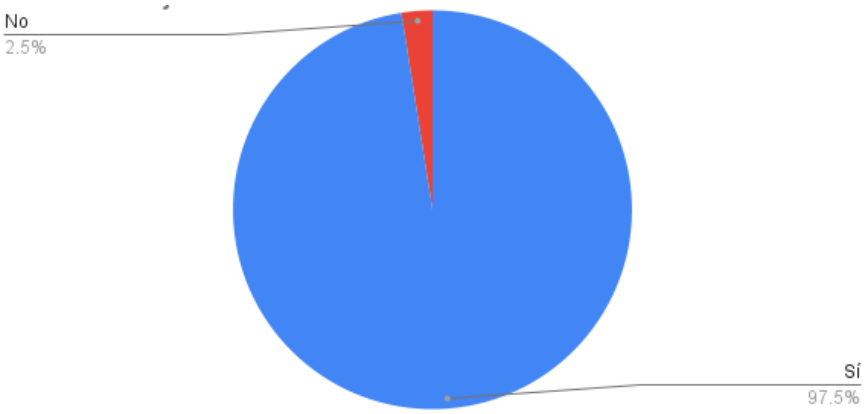
Pregunta 6

Tabla 6 ¿Considera que el empleador debería otorgar permisos o licencias destinadas a la capacitación o formación académica y profesional de los trabajadores?

NUMERO DE ENCUESTADOS	40
RESPUESTA SÍ	39
RESPUESTAS NO	01
RESPUESTA EN BLANCO	0
TOTAL	40

Fuente: empleado privados regulados por el código del trabajo y elaboración propia del investigador

Ilustración 6 ¿Considera que el empleador debería otorgar permisos o licencias destinadas a la capacitación o formación académica y profesional de los trabajadores?



Fuente: empleado privados regulados por el código del trabajo y elaboración propia del investigador

ANÁLISIS

De los 40 trabajadores encuestado una persona que represente el 2.5% menciona que el empleador no debería otorgar permisos para la formación académica, a diferencia de 97.5 % que son 39 trabajadores que recalca que el otorgar permisos y licencias de estudios es una obligaciones del empleador, lo que evidencia la necesidad que tienen los trabajadores de disponer de un tiempo prudencial para poder completar su formación académica.

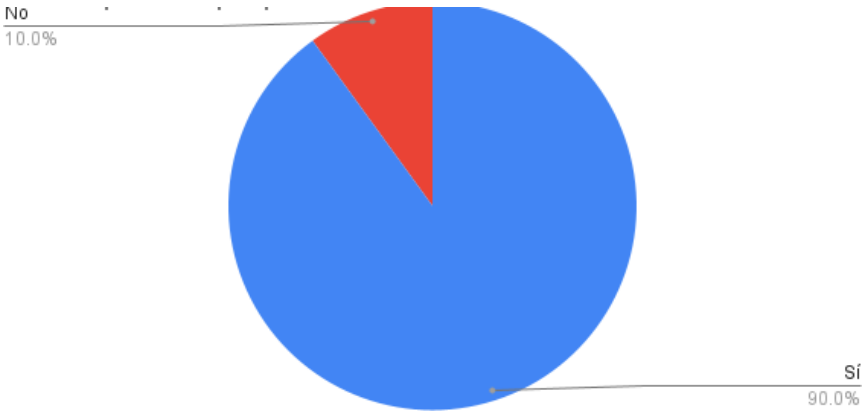
Pregunta 7

Tabla 7 ¿Considera que se debe garantizar el derecho a la formación profesional de los trabajadores sin distinción alguna del régimen laboral que los ampara?

NUMERO DE ENCUESTADOS	40
RESPUESTA SÍ	36
RESPUESTAS NO	04
RESPUESTA EN BLANCO	0
TOTAL	40

Fuente: empleado privados regulados por el código del trabajo y elaboración propia del investigador

Ilustración 7¿Considera que se debe garantizar el derecho a la formación profesional de los trabajadores sin distinción alguna del régimen laboral que los ampara?



Fuente: empleado privados regulados por el código del trabajo y elaboración propia del investigador

ANÁLISIS

En la pregunta 7, 36 personas que representan el 90 % de la población de estudio recalca que se debe garantizar el acceso al derecho a la educación de los trabajadores regulados por el código de trabajo sin ningún tipo de restricción a diferencia de 4 personas que consideran que no y que representan el 10% de la población seleccionada, ya que con la norma que regula la licencia para estudios en el código de trabajo se discrimina aquellos trabajadores que quieren estudiar sin haber concedido becas.

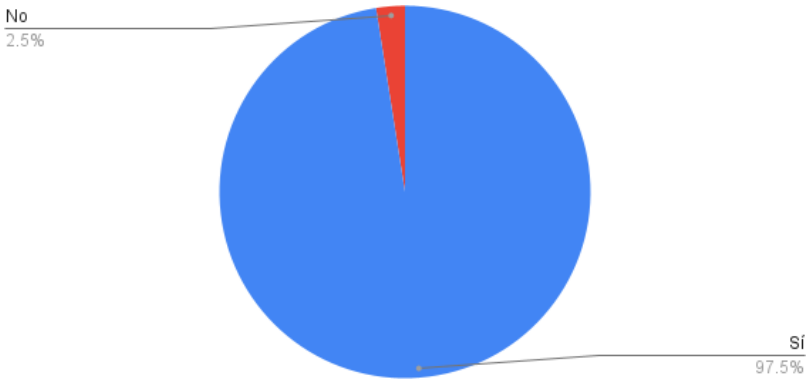
Pregunta 8

Tabla 8¿Considera Usted necesario en el Código del Trabajo incorpore el derecho a la educación o formación profesional de los trabajadores en el?

NUMERO DE ENCUESTADOS	40
RESPUESTA SÍ	39
RESPUESTAS NO	01
RESPUESTA EN BLANCO	0
TOTAL	40

Fuente: empleado privados regulados por el código del trabajo y elaboración propia del investigador

Ilustración 8 ¿Considera Usted necesario que en el Código del Trabajo se incorpore el permiso para la educación o formación profesional de los trabajadores, ya que el mismo es un derecho Constitucional?



Fuente: empleado privados regulados por el código del trabajo y elaboración propia del investigador

ANÁLISIS

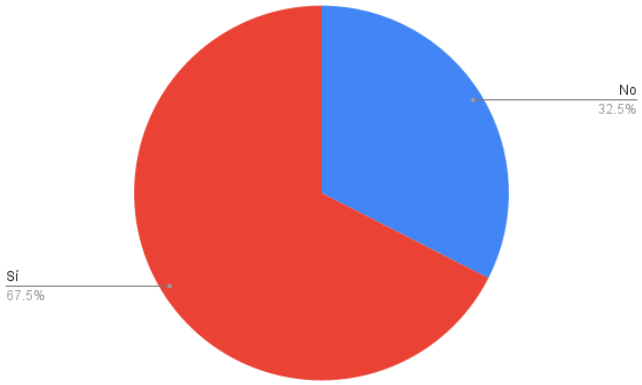
En la antepenúltima pregunta que juega un rol fundamental para nuestra investigación se cuestiona si los trabajadores desean la incorporación del derecho a la educación y la formación profesional en el código de trabajo así como el establecimiento de permisos y licencias para el efecto, en la que el 97.5 % ha respondido que si a diferencia del 2.5% que mencionado no desear la incorporación de este derecho. Lo cual implicaría la correcta efectivización del derecho a la educación en favor de los trabajadores.

Pregunta 9

Tabla 9 ¿Considera que el nivel educativo de los trabajadores de una empresa incidiría favorablemente en su proceso de producción?

NUMERO DE ENCUESTADOS	40
RESPUESTA SÍ	27
RESPUESTAS NO	13
RESPUESTA EN BLANCO	0
TOTAL	40

Ilustración 9 ¿Considera que el nivel educativo de los trabajadores de una empresa incidiría favorablemente en su proceso de producción?



ANÁLISIS

Del total de 40 encuestados en la pregunta final el 67.5 % ha considerado que el nivel educativo de los trabajadores influye favorablemente en los procesos productivos de la empresa, lo cual se traduce en un beneficio para el empleador, ya que conseguirá eficacia y sobre todo mejorara las competencias profesionales de sus trabajadores, por el contrario el 32.5% ha reconocido que el nivel de educación no influye en los procesos productivos y que los estándares de eficiencia dependen de otros factores distintos a las calificaciones laborales de los trabajadores.

4.1 Discusión

La aplicación de la metodología de enfoque mixto y con un alcance descriptivo permitió obtener los siguientes datos, respecto al derecho a la educación limitado para los trabajadores regulado por el código del trabajo.

Primero; El derecho a la educación y el derecho al trabajo constituyen un carácter fundamental en cuanto al desarrollo personal y social, razón por la cual la constitución de la república del Ecuador ha instituido su promoción, garantía y ejerció como uno de los deberes primordiales del estado. Deber que la doctrina y lo instrumentos internacionales definen como obligación, puesto que estos derechos tienen un rol económico y social y coadyuvan al desarrollo de un estado y sobre todo al cumplimiento de las obligaciones internacionales de reducción de la brecha de desigualdad, de la pobreza y de permitir el acceso universal al ejercicio de todos los derechos inherentes a la dignidad del ser humano.

Constitucionalmente se reconoce el derecho a la educación como un derecho que se ejerce durante toda la vida del ser humano, mismo que debe ser garantizado al tenor del derecho a la igualdad que el numeral 2 de artículo 11 del mismo cuerpo legal establece, ya que, este derecho persigue un fin el cual es alcanzar el desarrollo a nivel personal y a nivel social, así mismo el derecho al trabajo para esta norma se define como un derecho social y económico que permite el acceso a los demás derechos, razón por la cual se debe hacer hincapié no solo en la promoción de estos derechos, sino en que el ejercicio de uno de ellos no limite el ejercicio del otro, es decir se debe guardar un criterio legislativo lógico que permita que el estudiante trabaje y que el trabajador se capacite continuamente para no perder sus competencias y alcance su desarrollo profesional.

De la aplicación de la metodología mixta se obtuvo como resultado que en el Ecuador no existe regulación alguna que permita el ejercicio del derecho a la educación

media y de tercer nivel de los trabajadores regulados por el código del trabajo, ya que se ha relegado únicamente la comisión de servicios para aquellos que cumplan los requisitos establecidos en el numeral 27 del artículo 42 del Código del trabajo, esto es cuando un trabajador consiga una beca en el exterior relacionada a la actividad que desempeñe y siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y que el número de becarios no exceda del dos porciento del total de trabajadores poniendo como requisito también que el trabajador tenga por los menos más de 5 años de actividad laboral, de los cuales al menos 2 años de trabajo deberá ser en la misma empresa dejando a un lado a los demás trabajadores que requieran formarse o capacitarse profesionalmente por cuenta propia. Razón por la cual es imposible que los empleadores presten las facilidades necesarias al trabajador que opta por continuar sus estudios, así mismo de la encuesta aplicada se pudo evidenciar que muchos de los trabajadores ni siquiera tienen conocimiento de cuáles son sus derechos laborales y por ende no pueden solicitar permisos para efectivizar dichas libertades.

Con respecto al cumplimiento de los objetivos específicos es importante mencionar que; se comprobó la falta de regulación normativa por parte del código de trabajo de licencias y permisos para ejercer el derecho de la formación profesional, ya que, de todo su articulado el único postulado legal referente a la educación es el numeral 27 del artículo 42 , el cual establece la comisión de servicios para aquellos profesionales que cumplan cierto tiempo en la empresa y que además como requisito sine qua nom haya obtenido una beca de estudios.

Relegando a los demás trabajadores a no poder estudiar por la falta de regulación normativa y recordemos que no se puede alegar falta de ley para exigir el cumplimiento de los derechos fundamentales. Y que además existe el convenio 140 emitido por la Organización Internacional del Trabajo, la cual regula principalmente las licencias y

permisos de estudios de los trabajadores, que debería ser considerada para proyectos futuros en los que se trate de incorporar este derecho al código de trabajo. Esta idea resumiría las limitaciones existentes que los trabajadores tienen al momento de hacer efectivo su derecho a la educación, ya que deben cumplir un tiempo determinado en el puesto de trabajo y además haber obtenido una beca, requisitos contrarios al contenido constitucional que menciona que este derecho se debe garantizar de manera universal y sin ningún tipo de restricción.

Respecto al cumplimiento el tercer objetivo específico que es proponer una reforma al código de trabajo para la incorporación de las licencias y permisos de estudios se ha establecido el siguiente proyecto:

4.1.2 Título de la propuesta

Proyecto de ley reformatorio al numeral 27 el artículo 42 del Código de Trabajo respecto a las licencias y permisos de estudio.

Antecedentes

El Ecuador es un estado constitucional de derecho que tiene como deber principal garantizar el goce y ejercicio de los derechos humanos para todos los ciudadanos sin distinción alguna, en especial el derecho a la educación y el derecho al trabajo, los cuales por su implicación de económicos y sociales tienen una relevancia significativa en el desarrollo nacional. La educación es un derecho para toda la vida que permite un desarrollo integral a nivel social y a nivel personal y profesional, por su parte el trabajo es un derecho económico que permite la satisfacción de las necesidades humanas y el desarrollo del proyecto de vida de cada ciudadano. En el Ecuador el derecho a la educación de los trabajadores del sector privado regulados por el código del trabajo actualmente es limitado por falta de disposición normativa que establezca permiso y

licencias para su efectivo goce, por lo que es imperante la necesidad de una reforma legal que incorpore este derecho para que el empleador pueda brindar las facilidades necesarias para que el trabajador desarrolle una carrera profesional y mejores sus cualificaciones.

Desarrollo de la propuesta

ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

EL PLENO

CONSIDERANDO

Que, *la Declaración de los Derechos Humanos en su artículo 2 determina; que toda persona goza de todos los derechos y libertades, reconocidas en esta declaración, sin ningún tipo de discriminación.*

Que, *el artículo 3 de la Declaración de los Derechos Humanos, determina el principio pro homine y de no restricción de los derechos.*

Que, *la Constitución de la República del Ecuador en u articulo 3 numeral determina como deber el estado el garantizar sin ningún tipo de discriminación el goce y ejercicio de los derechos humanos, en especial el derecho a la educación.*

Que, *el articulo 11 numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho a la igualdad de todo ciudadano para el ejercicio de los derechos fundamentales.*

Que, *el artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce al derecho a la educación como indispensable para el ser humano a lo largo de su vida, ya que*

busca un desarrollo holístico y que además es un deber inexcusable por parte del estado.

Que, *el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce al trabajo como un derecho y deber social que es pilar fundamental para el desarrollo económico y social.*

Que, *el convenio 140 de la OIT reconoce el derecho a las licencias de estudio y que se deberá formular y llevar a cabo una política para fomentar, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario por etapas, la concesión de licencia pagada de estudios con fines:*

(a) de formación profesional a todos los niveles;

(b) de educación general, social o cívica;

(c) de educación sindical.

Que*, ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías jurisdiccionales; y,*

En ejercicio de las facultades constitucionales de las que se halla investida por disposición del Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República;

Expide:

Artículo 1, sustituyarse el contenido del artículo 42 numeral 27 del Código del Trabajo correspondiente a las obligaciones del empleador que señala:

Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de

actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos. El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;

Por el siguiente texto:

27. Conceder licencia pagada de estudios con fines educativos, por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas. A los trabajadores que requieran:

(a) formación profesional a todos los niveles;

(b) educación general, social o cívica;

(c) educación sindical.

El período de la licencia pagada de estudios deberá asimilarse a un período de trabajo efectivo a efectos de determinar los derechos a prestaciones sociales y otros derechos que se deriven de la relación de empleo con arreglo a lo previsto por el Ministerio del trabajo, y los contratos colectivos.

Disposiciones transitorias

Primera. - El presente anteproyecto de ley reformatoria rige para todos los trabajadores amparados por el Código de Trabajo.

Disposición Final. - La presente Ley Reformatoria al Código de Trabajo, entrará en vigencia una vez que sea publicada en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de Quito, en la sala de la Asamblea Nacional, a los …… días del mes de

……. de 2024.

f.). presidente de la Asamblea Nacional

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

La falta de regulación de licencias y permisos de estudios para los trabajadores amparados por el código de trabajo vulnera no solo el derecho fundamental a la educación, sino que además crea una circunstancia de desigualdad y se ignora por completo la función que tiene la educación no solo para el ser humano sino también para la sociedad. Se comprobó que en el Ecuador la fuerza productiva laboral del sector privado no tiene las condiciones necesarias para gozar de los derechos humanos laborales.

El código de trabajo establece limitaciones para el ejercicio del derecho a la educación de los trabajadores mayores de edad, ya que impone un tiempo de prestación de servicios necesarios y además un requisito imposible de acceder que es la obtención de una beca de estudios por lo que ni el empleador podía prestar las facilidades necesarias para que lo demás trabajadores puedan hacer efectivos sus derechos, ni mucho menos los trabajadores podían solicitar permisos, ya que inclusive desconocen de cuales son su derechos.

El proyecto de reforma que se ha presentado guarda conformidad no solo con el contenido constitucional, sino también con los convenios y tratados internacionales y busca que se regule las licencias y permisos de estudio para los trabajadores mayores de edad regulados por el código del trabajo, buscando así beneficiar no solo al proyecto de vida del trabajador, sino a la estabilidad al desarrollo nacional, pero sobre todo a la obtención de cualificaciones que le permitan seguir siendo un personal y aportando al giro del negocio que es su fuente de ingresos económicos.

5.2 Recomendaciones

Se recomienda al legislador ecuatoriano visibilizar las necesidades de todos los sectores que componen el ecuador y más aún del sector empresarial que emplea a muchas personas, las cuales requieren atención urgente para el ejercicio y garantía de sus derechos fundamentales, así mismo se recomienda la incorporación de las licencias y permisos para la formación y capacitación profesional.

Se recomienda a los empleadores formarse en la promoción de derechos humanos, para que puedan brindar un ambiente laboral adecuado para el desarrollo de las actividades, en el que el trabajador se sienta motivado y además piense en formar una carrera profesional, así mismo permitir el acceso a la educación aunque no exista regulación alguna de permisos, ya que las ventajas de tener un trabajador capacitado y cualificado se traducen en mayor productiva.

Finalmente, se recomienda tomar esta investigación como punto de partida para futuras investigaciones y que los puntos abordados en su desarrollo sirvan no solo para la producción científica, sino también para impulsar proyectos que apoyen al desarrollo económico y social de la fuerza productiva laboral del sector privado, haciendo efectivo sus derechos y garantías, en especial aquella que comprende el derecho humano laboral y que son fundamentales para garantizar la dignidad humana.

Referencias

Munín , L. (2023). La formación como instrumento indispensable en la lucha contra las desigualdades en el trabajo. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO, 11*(1), 336-360. doi:ISSN 2282-2313

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH). (2012). *Camino hacia la dignidad: El poder de la educación en derechos humanos [Película].* Human Rights (Dirección).

Andrade, C. (2021). *Derecho de licencia para estudios, análisis crítico frente al principio de igualdad en la legislación laboral ecuatoriana.* Santo Domingo : Universidad Regional Autónoma de los Andes.

Arroyo Cisneros, E. A., & Bustamante Herrera, C. I. (2017). El derecho fundamental al trabajo en el contexto de la globalización y los tiempos líquidos. El cosmopolitismo como llave para su eficacia. *Trabajo y derechos humanos: algunos retos contemporáneos. Instituto de Investigaciones Jurídicas*, 9-34. doi:http://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/r39517.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador . (2005). *CÓDIGO DEL TRABAJO.* Quito : Suplemento del Registro Oficial No. 167 , 16 de Diciembre 2005 Normativa: Vigente Última Reforma: Segundo Suplemento del Registro Oficial 44, 18-IV-2022 .

Asamblea Nacional del Ecuador . (2008). *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.* Montecristi- Ecuador : Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008 Ultima modificación: 12-mar.-2020.

Asamblea Nacional del Ecuador . (2010). *LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO.* Quito: Segundo Suplemento del Registro Oficial No.294 , 6 de Octubre 2010 Normativa: Vigente Última Reforma: Suplemento del Registro Oficial 309, 12-V-2023.

Bolívar Osuna, L. (2010). El derecho a la educación. *Revista IIDH, 52,* 191-212. doi:https://repositorio.iidh.ed.cr/handle/123456789/1257

Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. (2012). *Prevenir la obsolescencia de competencias, Demasiados trabajadores corren el riesgo de perder sus competencias debido a la rápida evolución del mercado de trabajo.* doi:ISSN 1831-2446

Cordero, B. (1999). Carrera profesional. *Rev. cienc. adm. finanzas. seguro. soc, 7*(1), 73-77. doi:http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12591999000100010&lng=en&tlng=es

CRUZ, J. (2016). LA METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO. *TEMAS LABORALES Revista andaluza de trabajo y bienestar social*(132), 73-121. Obtenido de https://hdl.handle.net/11441/96142

EL COMERCIO. (7 de septiembre de 2022). *EL COMERCIO*. Obtenido de https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/permisos-laborales-derecho-trabajador.html

FERNÁNDEZ, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de Gestión, Universidad de La Rioja, 1*(2), 65-90.

García , E. (2006). *Desarrollo de carrera como parte esencial en el plan de vida del ser humano y estrategia empresarial.* Universidad de La Sabana . doi:http://hdl.handle.net/10818/4544

González , L. (1993). Nuevas relaciones entre educación, trabajo y empleo en la década de los 90. *Revista Iberoamericana de Educación*(2). doi:https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1019349

JIMÉNEZ, P. (2019). La educación como derecho social, humano y fundamental: principios y perspectivas de la educación moderna. *Revista de Investigações Constitucionais, 6*(3), 669-686.

Madero , S. (2010). Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. *Contaduría y Administración*(232), 109-130.

Monsalve , C. (2019). *"LA REGULACIÓN ADECUADA DE LAS LICENCIAS LABORALES REMUNERADAS Y NO REMUNERADAS EN EL PERÚ".* LAMBAYEQUE-PERÚ: UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO".

Morales, V. (2018). *EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD EN EL DERECHO LABORAL.* Universidad Siglo 21. Obtenido de https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/15518

OIT Organización Internacional del Trabajo. (2003a). *Examen de los elementos fundamentales del Programa Global del Empleo.* Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Organización de las Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3).* Santiago: Publicación de las Naciones Unidas.

Organización Internacional del Trabajo. (1974). *C140 - Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140).* Ginebra: Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo.

Özden, M. (2008). *El derecho al trabajo.* Ginebra: Ediciones del CETIM. doi:978-2-88053-072-3

Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum, 23*(2), 121-133. doi:https://www.redalyc.org/journal/104/10446094004/html/

Perez Mayorga, B. C., & Navarrete Revelo, R. J. (2021). *Vulneración del derecho de acceder a estudios superiores para los trabajadores bajo el código de trabajo.* Ambato: Universidad Regional Autónoma de los Andes. doi:https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13911

Pérez, F. (2019). Convenio sobre licencia de estudios, 1974. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, 4*(número especial de conmemoración del Centenario de la OIT), 1104-1119. Obtenido de https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/780

Portilla , G. (2019). *Una educación para todas y todos como derecho humano fundamental para la efectividad de los demás derechos.* Universidad Nacional de Educación. doi:http://repositorio.unae.edu.ec/handle/56000/1232

QUIROZ, J. (2024). *COMPARACIÓN DEL MARCO LEGAL DE ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR ENTRE BOLIVIA Y PERÚ.* Cochabamba - Bolivia : Universidad Mayor de San Simón.

Romero González, A. J., Lárez Lárez, A. R., Ponce Montoya, F. A., & Zerpa Bonillo, S. M. (2021). EL DERECHO A LA EDUCACIÓN. UNA VISIÓN TEÓRICA DESDE EL ESTADO CONSTITUCIONAL ECUATORIANO. *Derecho Constitucional: Teoría y práctica*. doi: https://doi.org/10.47463/clder.2021.03.10

Romo, H. (1998). La metodología de la encuesta. *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación,* 33-74.

Ruiz, A. (2009). Método de encuesta: construcción de cuestionarios, pautas y sugerencias. *REIRE. Revista d'Innovació i Recerca En Educació,* 96-110.

Ruiz, J. (2021). *LAS LIMITACIONES EN PERMISOS PARA ESTUDIOS DE PERSONAS TRABAJADORAS Y EL DERECHO A LA EDUCACIÓN.* Riobamba: Universidad Regional Autònoma de los Andes.

Sánchez Zambrano, J. S., Arévalo Peralta, A. T., & Cabrera Bustamante, A. A. (2022). Vulneración del derecho a la educación por la falta de regulación en cuanto a las licencias para estudios en el código de trabajo. *Revista Lex, Revista de Investigación en Ciencias Jurídicas, 5*(16), 176–187. doi:https://doi.org/10.33996/revistalex.v6i16.118

Sotés, M. A. (2005). Enseñanza no reglada y capacitación profesional: una visión de la educación como derecho económico, social y cultural. *DA - FYL - Educación - Artículos de Revista REV - Estudios sobre Educación, 8,* 165-192. doi:https://hdl.handle.net/10171/8886

Ticanhoy. (2024). *Ticanhoy*. Obtenido de http://www.tlcanhoy.org/carrera-profesional-la-importancia-y-necesidad-de-desarrollarla-constantemente/

YÉPEZ, W. (2016). *De los siniestros que afectan gravemente la propiedad o los bienes de las y los trabajadores.* Tesis de Licenciatura.

ANEXOS

Encuesta

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

Encuesta proyecto de investigación**:**

“EL DERECHO A LA EDUCACIÓN LIMITADO A LOS TRABAJADORES MAYORES DE EDAD REGULADOS POR EL CÓDIGO DE TRABAJO”

Investigador: Gabriela Pazos

Cuestionario

Encuesta para los trabajadores del sector privado empresarial regulados por el Código del Trabajo

1. ¿Conoce usted los derechos laborales que tiene como trabajador?

Sí

No

2. ¿Considera usted que el derecho a la educación o capacitación profesional es igual de importante que el derecho al trabajo?

Sí

No

3. ¿Alguna vez ha deseado estudiar o capacitarse profesionalmente pero su horario de trabajo no le ha permitido?

Sí

No

4. ¿Ha solicitado en aluna ocasión permiso para estudio o capacitación?

Sí

No

5. ¿Está usted de acuerdo en que los trabajadores amparados en el Código de trabajo opten por alcanzar su desarrollo personal y profesional a través del ejercicio del derecho a la educación?

Sí

No

6. ¿Considera que el empleador debería otorgar permisos o licencias destinadas a la capacitación o formación académica y profesional de los trabajadores?

Sí

No

7. ¿Considera que se debe garantizar el derecho a la formación profesional de los trabajadores sin distinción alguna del régimen laboral que los ampara?

Sí

No

8. ¿Considera Usted necesario que en el Código del Trabajo se incorpore el permiso para la educación o formación profesional de los trabajadores, ya que el mismo es un derecho Constitucional?

Sí

No

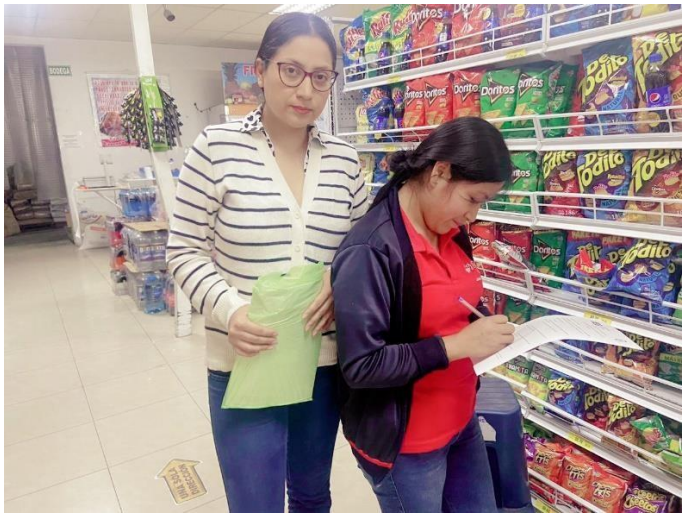
9. ¿Considera que el nivel educativo de los trabajadores de una empresa incidiría favorablemente en su proceso de producción?

Si

No

Aplicación de encuesta a lo diferentes trabajadores regulados por el Código el Trabajo


LA MEGA FERIA
RNES


Doritos
Todito



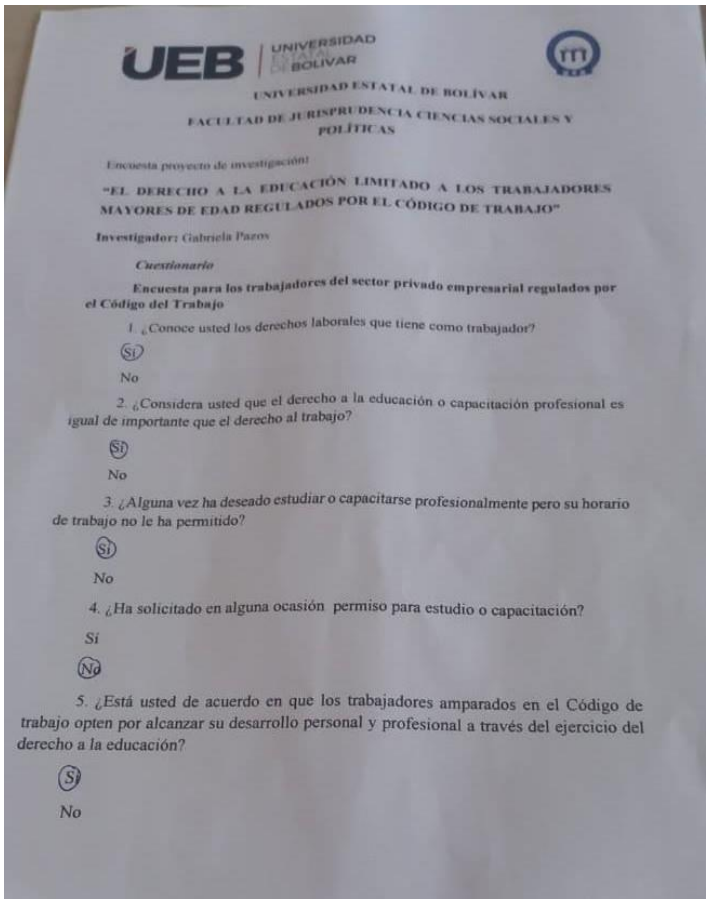





"LA GRANDEZA
EL SERVICIO"


EL MEGA
SUPERMERCADO
EL MEGA SUPERMERCADO
BUENOS TRAGOS PARA BUENOS MOMENTOS


s Andes
rativa de Ahorro y Crédito
INNOVACIÓN
RESPALDO



UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

Encuesta proyecto de investigación!

"EL DERECHO A LA EDUCACIÓN LIMITADO A LOS TRABAJADORES MAYORES DE EDAD REGULADOS POR EL CÓDIGO DE TRABAJO"

Investigador: Gabriela Pazos

Cuestionario

Encuesta para los trabajadores del sector privado empresarial regulados por el Código del Trabajo

1. ¿Conoce usted los derechos laborales que tiene como trabajador?

(Si)

No

2. ¿Considera usted que el derecho a la educación o capacitación profesional es igual de importante que el derecho al trabajo?

(Si)

No

3. ¿Alguna vez ha deseado estudiar o capacitarse profesionalmente pero su horario de trabajo no le ha permitido?

(Si)

No

4. ¿Ha solicitado en alguna ocasión permiso para estudio o capacitación?

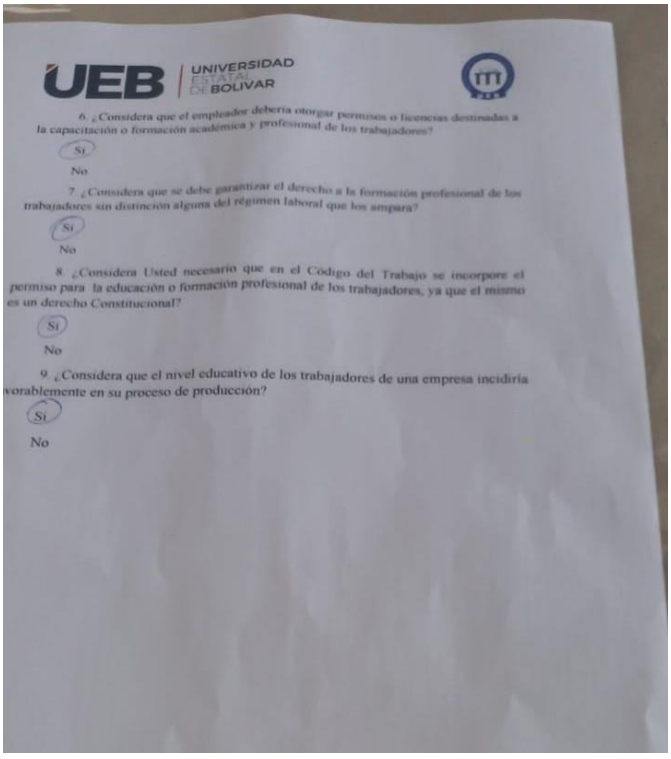
Si

(No)

5. ¿Está usted de acuerdo en que los trabajadores amparados en el Código de trabajo opten por alcanzar su desarrollo personal y profesional a través del ejercicio del derecho a la educación?

(Si)

No



UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

6. ¿Considera que el empleador debería otorgar permisos o licencias destinadas a la capacitación o formación académica y profesional de los trabajadores?

(Si)

No

7. ¿Considera que se debe garantizar el derecho a la formación profesional de los trabajadores sin distinción alguna del régimen laboral que los ampara?

(Si)

No

8. ¿Considera Usted necesario que en el Código del Trabajo se incorpore el permiso para la educación o formación profesional de los trabajadores, ya que el mismo es un derecho Constitucional?

(Si)

No

9. ¿Considera que el nivel educativo de los trabajadores de una empresa incidiría favorablemente en su proceso de producción?

(Si)

No