



UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**“La esclavitud laboral moderna del siglo XXI en el Sector Público del cantón
Ambato”**

Proyecto de Graduación previa a la obtención del Título de Abogado

AUTOR:

Alex Patricio Guerrero Rosero

TUTOR:

Dr. Mg. Galo Iván Masabanda Analuisa

Ambato – Ecuador

2023

A. PÁGINAS PRELIMINARES

TEMA:

**“LA ESCLAVITUD LABORAL MODERNA DEL SIGLO XXI EN
ELSECTOR PÚBLICO DEL CANTÓN AMBATO”**

APROBACIÓN DEL TUTOR

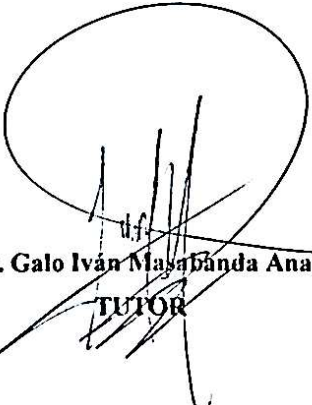
El suscrito Dr. Mg. Galo Iván Masabanda Analuisa, en calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular.

CERTIFICA:

Que, el Señor Alex Patricio Guerrero Rosero, portador de la Cédula de Ciudadanía 1804102513, habilitado para obtener el Título de Tercer Nivel; ha concluido su Trabajo de Integración Curricular, Modalidad PROYECTO DE INVESTIGACION; sobre el Tema: **“LA ESCLAVITUD LABORAL MODERNA DEL SIGLO XXI EN EL SECTOR PÚBLICO DEL CANTÓN AMBATO”**. Previo a la obtención del título de Abogado; y al cumplir con los requisitos técnicos, científicos, reglamentarios, metodológicos y jurídicos, autorizo la presentación de este ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el Honorable Consejo Directivo.

Ambato, 14 de julio de 2023

LO CERTIFICO:



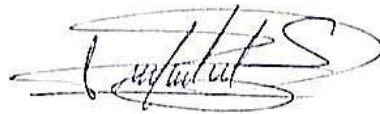
Dr. Mg. Galo Iván Masabanda Analuisa
TUTOR

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Alex Patricio Guerrero Rosero, portadora de la cédula de ciudadanía 1804102513; estudiante de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, informo que he realizado mi trabajo con el Tema: “**LA ESCALVITUD LABORAL MODERNA DEL SIGLO XXI EN EL SECTOR PÚBLICO DEL CANTÓN AMABTO**”, las ideas, opiniones y comentarios en todos los contenidos en el presente previo a la obtención del Título de Abogado, son originales, auténticos, personales y de exclusiva expresión moral, legal y académica del Autor, quien firma, al pie de la presente, para constancia de lo anterior mencionado.

Ambato, 14 de julio de 2023

SUCRIBO:



Alex Patricio Guerrero Rosero

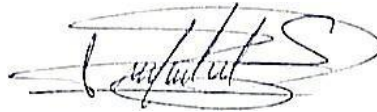
CC 1804102513

AUTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga del presente trabajo de investigación un documento disponible para consulta en los procesos de investigación, conforme se determina en los normativos internos de la Institución. Cedo de manera plena los derechos de autor de mi trabajo de tesis con fines investigativos y de difusión del conocimiento, además apruebo la reproducción total o parcial conforme las regulaciones universitarias; esto siempre y cuando no presente una ganancia económica y se realice en respeto a los derechos del autor.

Ambato, 14 de julio de 2023



Alex Patricio Guerrero Rosero

CC 1804102513

AUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del tribunal de Grado APRUEBAN el trabajo de Investigación “**LA ESCLAVITUD LABORAL MODERNA SEL SIGLO XXI EN EL SECTOR PÚBLICO DEL CANTÓN AMBATO**”, presentado por el señor Alex Patricio Guerrero Rosero, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato. Autorizando su presentación ante los organismos correspondientes.

Ambato,.....2023

Para constancia firman:

.....

Presidente

.....

Miembro del Tribunal

.....

Miembro del tribunal

DEDICATORIA

A mi familia, en especial a mis padres, Renata y Patricio, por el apoyo incondicional que siempre me han brindado. Ustedes han sido mis pilares, mi inspiración y mi motivación constante a lo largo de este emocionante camino. Cada paso que he dado ha estado guiado por el amor y el aliento que me han dado. Sus palabras de ánimo en los momentos difíciles y su celebración en los logros alcanzados han sido el combustible que me ha impulsado a superar cualquier obstáculo.

A mi hermana Paula, quien ha sido mi confidente, mi cómplice y mi mejor amiga. Su apoyo incondicional y sus palabras alentadoras me han dado fuerzas en los momentos de incertidumbre. Gracias por creer en mí y por ser mi motivación constante.

A mi primo Alejandro, quien me puso en el camino del derecho, su liderazgo visionario y su compromiso inquebrantable con la excelencia han sido una fuente constante de motivación para alcanzar mis metas. Su sabiduría y experiencia han guiado mis pasos y me han permitido enfrentar cada desafío con valentía y determinación.

A mis jefes, Dra. Jazmina, quien ha bordado mi camino y me ha brindado un sinfín de oportunidades, y siempre me ha apoyado; al Dr. Rommel por cada palabra de aliento, a los dos por la confianza que han depositado en mí, brindándome oportunidades para crecer profesionalmente y demostrar mi valía. Su orientación y aliento han sido fundamentales para superar obstáculos y para mi formación.

A todos quienes hicieron mi camino más difícil; de una manera u otra, me presentaron desafíos y obstáculos en mi camino que me han enseñado valiosas lecciones, forjando en mí una fortaleza y determinación que nunca pensé que podría alcanzar. A quienes pusieron en duda mis habilidades y mis sueños, gracias por motivarme a demostrar mi valía y superar las expectativas.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que contribuyeron de manera significativa en este importante logro. Su apoyo, palabras de aliento y conocimientos compartidos han sido fundamentales para el éxito de este proyecto.

A mis compañeros de clase y amigos; Karen, Cecilia, quienes me reglaron momentos de diversión y alegría. Por las risas, experiencias y aprendizaje que compartimos han sido parte fundamental a lo largo de este viaje académico; a Jose, por ser mi hermano, compañero y apoyo durante toda la carrera, nuestros intercambios de ideas y debates han sido inspiradores y enriquecedores.

A mi mentor, Dr. Galo Masabanda, por la ayuda incondicional en el desarrollo de este trabajo de investigación, por su invaluable apoyo y orientación durante mi proceso de investigación. Su guía y sabiduría fueron indispensables para dar forma a mi investigación y llevarla a buen término.

A mis profesores, Dr. Juan Pablo Montero, Dr. Melinton Saca, Dra. Gabriela Acosta, Dra. Jeanette Jordán; quienes, a lo largo de este camino, han compartido su experiencia, brindado retroalimentación constructiva y guiado mis esfuerzos hacia la excelencia. Sus enseñanzas han sido una inspiración constante.

A Karen, mi fuente de inspiración y mi pilar en los momentos de duda, gracias a su amor y apoyo, sin ello no habría llegado tan lejos. Su paciencia infinita y su confianza en mí me han dado la fuerza para superar los momentos más desafiantes. Gracias por ser mi compañera de vida.

Finalmente, quiero agradecer a todos aquellos que, de alguna manera, contribuyeron a este trabajo y no han sido mencionados expresamente. Su apoyo, ha sido fundamental para el éxito de este trabajo. Este logro no hubiera sido posible sin el apoyo de cada uno de ustedes. Gracias por ser parte de este viaje y por compartir conmigo la satisfacción de alcanzar esta meta.

Que esta tesis sea una contribución significativa al conocimiento de este campo de estudio y un reflejo del trabajo arduo y la dedicación de la investigación.

ÍNDICE GENERAL

Tabla de contenido

A. PÁGINAS PRELIMINARES.....	II
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	vi
DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTO.....	viii
ÍNDICE GENERAL	ix
Índice de gráficos	xi
Índice de tablas.....	xi
RESUMEN EJECUTIVO.....	xii
ABSTRACT	xiii
B. CONTENIDOS.....	1
CAPITULO I.- MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Marco Conceptual	1
1.1.1. Evolución histórica de la Esclavitud Laboral.....	1
1.1.2. Derecho del trabajo en el sector público en la Legislación Ecuatoriana	5
1.1.3. La evolución tecnológica y el derecho al trabajo en un mundo globalizado ...	14
1.2. Objetivos.....	21
Objetivo General.....	21
Objetivos Específicos.....	21
CAPITULO II.- METODOLOGIA.....	23
2.1. Métodos.....	23
2.1.1. Tipo o Nivel de Investigación.....	23
2.1.2. Método de Investigación	24
2.1.3. Enfoque	25
2.1.4. Fuentes de la Investigación.....	25
2.1.5. Técnicas e instrumento de la Investigación	26
2.1.6. Población y muestra.....	27
2.2. Materiales	29
Recursos Financieros.....	30
CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	31
3.1. Resultados de las encuestas dirigidas a los servidores públicos	31
3.1.1. La esclavitud laboral moderna del siglo XXI.....	31

3.1.2. Desarrollo de la actividad laboral en el sector público del Cantón Ambato ..	37
3.1.3. La esclavitud laboral moderna en el sector público del cantón Ambato.....	48
3.2. Discusión de resultados.....	53
CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
4.1. Conclusiones	56
4.2. Recomendaciones	57
C. MATERIALES DE REFERENCIA	59
Anexos	62

Índice de gráficos

Gráfico 1: Comparación entre la evolución tecnológica y el teletrabajo	35
Gráfico 2: Sector al que pertenecen los servidores públicos	37
Gráfico 3: Tipo de contratación	38
Gráfico 4: Opinión de los servidores públicos sobre el respeto de los descansos	40
Gráfico 5: Tiempo en que los servidores públicos han sido requeridos	41
Gráfico 6: Medios por los cuales se realizan requerimientos.....	43
Gráfico 7: Excesiva carga laboral	45
Gráfico 8: Tiempo que conlleva la jornada laboral de los servidores públicos.....	47
Gráfico 9: Nivel de presencia de la esclavitud laboral moderna según los servidores públicos.....	50

Índice de tablas

Tabla 1: Población	28
Tabla 2: Categoría de ocupación.....	28
Tabla 3: Muestra	29

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo es una investigación sobre la incidencia de la esclavitud laboral moderna en el sector público del cantón Ambato en el siglo XXI; el mismo se enfoca en analizar como la esclavitud laboral moderna es un fenómeno a nivel mundial caracterizado por la explotación y coerción de los servidores públicos, quienes se encuentran en situaciones de abuso y vulnerabilidad debido al apareamiento de las nuevas tecnologías. Asimismo, se busca analizar de que forma la evolución tecnológica ha afectado a los derechos laborales a la vez que normaliza situaciones como el incumplimiento de los derechos fundamentales del trabajador.

La investigación se llevó a cabo mediante un enfoque metodológico cuantitativo, en el cual se realizaron 372 encuestas conforme la muestra poblacional de todos los servidores públicos del cantón Ambato. Los resultados de esta investigación contribuirán a mejorar la comprensión sobre la incidencia de la esclavitud laboral moderna en el sector público de este cantón. Además, se espera que los hallazgos sirvan como base para el diseño e implementación de políticas y acciones que promuevan condiciones laborales justas y respetuosas de los derechos humanos en dicho sector. El tema es de gran interés debido a que se enmarca en una problemática nueva en el ámbito social, puesto que afecta al trabajador y su familia, al no cumplirse con los descansos obligatorios que la ley faculta, por lo tanto, menoscaba derechos laborales que son reconocidos en nuestra constitución.

Palabras clave: derecho laboral, esclavitud, esclavitud laboral moderna, servicio público, desconexión digital, servidores públicos, horas extras, sobrecarga laboral.

ABSTRACT

This paper is a research study on the incidence of modern-day labor slavery in the public sector of Ambato canton in the 21st century. It focuses on analyzing how modern labor slavery is a global phenomenon characterized by the exploitation and coercion of public servers, who find themselves in situations of abuse and vulnerability due to the emergence of new technologies. Additionally, it seeks to examine how technological advancements have affected labor rights while normalizing situations such as the violation of workers' fundamental rights.

The research was conducted using a quantitative methodological approach, with 372 surveys administered to the entire population of public servants in Ambato canton. The results of this study will contribute to a better understanding of the incidence of modern labor slavery in the public sector of this canton. Furthermore, it is expected that the findings will serve as a basis for designing and implementing policies and actions that promote fair working conditions and respect for human rights in this sector. The topic is of great interest as it addresses a new social issue that affects workers and their families by not adhering to mandatory rest periods established by law, thus undermining labor rights recognized in our constitution.

Keywords: labor law, slavery, modern labor slavery, public service, digital disconnection, public servants, overtime, work overload.

B. CONTENIDOS

CAPITULO I.- MARCO TEÓRICO

1.1. Marco Conceptual

1.1.1. Evolución histórica de la Esclavitud Laboral

La esclavitud, según la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2002), es la condición o estado de una persona sobre el cual se ejercen atributos del derecho de propiedad. Sin embargo, esta definición, para algunos doctrinarios, no incluye todas las injusticias o violaciones de derechos humanos que puedan cometerse. Es necesario mencionar que a lo largo de la historia se ha logrado determinar varias formas de esclavitud como la servidumbre doméstica, el trabajo forzoso, la trata de esclavos, las prácticas que restringen la libertad de las personas o la esclavitud en ámbitos laborales.

Como lo menciona Farmer Alan (2016), la esclavitud evoluciona con el tiempo, no es lo mismo la esclavitud en la década de 1850 que en la década de 1810, ni en la actualidad, puesto que varía dependiendo del lugar y la sociedad, así como del contexto en que se desarrolle. Tampoco se puede generalizar debido a que existen excepciones, lo único que se puede decir con certeza que, la esclavitud es un sistema de control social compuesto de otros sistemas.

Para entender las características de la esclavitud es necesario situarla en un contexto de globalización; a partir de esto, se evidencian diferentes formas de esclavitud en ciertos contextos, como el desarrollo social, el cual tiene que ver con las relaciones sociales en una sociedad globalizada. Como señala Quirk (2006), la expresión, “esclavitud moderna” tiene que ver con las diferentes realidades sociales y su inclusión global, por lo que los países han decidido adoptar políticas para la lucha contra las diferentes nuevas formas de esclavitud.

La esclavitud en la época contemporánea, para el autor Farmer Alan (2016), se caracteriza por ver al hombre como cosa, además que, en el siglo XXI, las formas de explotación se están adaptando a la globalización, donde dicha evolución es parte de un fenómeno más amplio, y que las condiciones precarias llevan a la explotación. Puesto que esta evolución va de la mano junto con las características de la sociedad, generando así nuevas formas de esclavitud en los ámbitos sociales y económicos.

En el ámbito social, la esclavitud laboral es una forma de explotación que afecta a las personas de todo el mundo, en especial, a millones de personas que son víctimas del trabajo forzoso, este no es un asunto que ha quedado en el pasado, pues sigue presente, pero, de formas diferentes. Como lo menciona la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), alguna de esas formas son la servidumbre que surge desde la problemática económica, el trabajo forzoso, entre otras; por lo que, la esclavitud moderna representa un gran negocio. según estudios de esta organización, se estima que las ganancias de forma anual superan los 150 millones de dólares. La mayoría de las personas que son víctimas de esta esclavitud son quienes trabajan en la agricultura, pesca, trabajos de construcción, minería, servicios de trabajo doméstico, eso no quita que se de en otros sectores como el público o privado.

Asimismo, la esclavitud laboral es uno de los problemas más apremiantes en el mundo de hoy, esta adopta varias formas, desde el trabajo forzoso, hasta la trata de personas y explotación de estas por intereses personales. El autor Facundo Funes, 2010, como se citó en Sierra, 2010, p.63, menciona que: “la esclavitud es aquella forma de sometimiento ocasionado por el hombre hacia el mismo hombre”, pues se evidencia que los empleadores se aprovechan de las personas vulnerables desesperadas por obtener ingresos; esta explotación puede tomar muchas formas, entre las que destacan las largas horas de trabajo desarrolladas en condiciones peligrosas y con una remuneración mínima.

Como menciona el autor Sierra sobre las diferentes formas de esclavitud que han existido durante las diferentes épocas de la historia:

El inicio recae sobre la relación más cruel entre trabajador y empleador a lo largo de toda la historia que es la esclavitud, la misma que sigue, pero se da de maneras más sutiles. En la época antigua, la esclavitud no permitía el desarrollo del derecho laboral, aquel que ayuda a la libertad del hombre, por la falta de capacidad que tenían las personas obreras. (Sierra, 2010, p. 69).

En la antigüedad, las formas de explotación laboral tenían que ver con salarios precarios, falta de pago, horas de trabajo extensas, malas condiciones de trabajo; estas formas de esclavitud, en el ámbito socioeconómico, se encaminan al privilegio existente puesto que, la ganancia económica está por encima de todo, incluso de los derechos fundamentales. Esta esclavitud menoscaba los derechos humanos básicos y la dignidad de quienes se ven afectados por ella, y se suma a la violación del derecho laboral como norma reguladora. A pesar de los avances hacia su abolición en los últimos años, la esclavitud laboral sigue siendo un problema importante en muchas partes en el mundo, existen diferentes formas de explotación asociadas con la esclavitud las cuales buscan obtener ganancias económicas de índole personal. (Calonge Alba, 2021, pp. 11-15).

Para Reyes Libia (2012), “el derecho laboral es una parte importante del sistema legal que rige los derechos y deberes, tanto del empleador, como del trabajador. Así como también es la norma que ha desarrollado elementos legales para poder evitar la esclavitud”(p.9). Esta rama del derecho tiene un antecedente del abuso del hombre hacia el hombre, el aprovechamiento de la ventaja del fuerte sobre el débil y el desprecio inhumano de quien tiene el poder económico, por lo cual, el derecho al trabajo no es más que la historia del hombre en la búsqueda de mejorar, progresar y de encontrar la libertad; en consecuencia, de crear normas y reglamentar las relaciones de trabajador y empleador para disminuir los problemas que surgen del ambiente laboral.

En la época antigua, la normalizada esclavitud no contaba con ese apoyo de la normativa, lo que hacía que no se la pueda rescatar del abandono jurídico. La existencia de la figura de ver al hombre como cosa impedía, de cierta forma, el nacimiento del derecho laboral que, en sus principios básico consagra la libertad del hombre que trabaja. Por lo que la

Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado numerosos tratados para proteger los derechos de los trabajadores en todo el mundo. Estos tratados se centran en eliminar el trabajo forzoso y demás formas de esclavitud. A través de estos, los gobiernos están obligados a adoptar leyes que garanticen el respeto de los derechos de los trabajadores en sus países. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2009).

Las formas de esclavitud laboral para Plant Roger (2008), son consideradas como: “el apareamiento del trabajo forzoso por deudas, la servidumbre, la participación obligatoria de personas en trabajos del sector público a cambio de votos otorgados dentro del desarrollo político” (p.45). Esto quiere decir que se da en todos los sectores sin tener en cuenta aspectos sociales o económicos. Asimismo, en lugares del mundo como Estados Unidos, se autoriza la contratación de personas privadas de la libertad para empresas del sector privado, convirtiendo así al país en un lugar de explotación laboral, a través de la justicia, puesto que no se respetan las garantías básicas del derecho del trabajo.

Las víctimas de la esclavitud laboral se pueden encontrar en una variedad de industrias, como la agricultura, la manufactura, el sector de salud, la construcción y el trabajo doméstico, así como también en los trabajos del sector público y privado. En estos sectores se dan otras formas de esclavitud, evidenciándose salarios mínimos, deudas, sueldos impagos, lugares de trabajo perjudiciales para la salud e incluso grandes esfuerzos físicos y mentales, todo derivado de la falta de descansos obligatorios, por factores económicos, digitales y sociales. (Molina Cristobal, 2017, p. 255).

El autor Sierra Gustavo (2010) menciona que, las condiciones de explotación son generadas por el sistema mundial socioeconómico, debido a que se privilegia la ganancia por encima de todo, siendo este la principal causa de depauperación, esto sumado a la falta de control a nivel local y nacional; también a la falta de educación junto con el desinterés social; los vacíos legales y la falta de normativa que regule las conductas y que sea relacionada con el contexto social actual evitando que se garantice así la igualdad y la protección de las personas en el ámbito jurídico, todo esto contribuye a un ambiente de explotación laboral en el siglo XXI.

Si bien es cierto, la esclavitud laboral hasta cierto punto ha sido abolida en la teoría, mas no así en la práctica, por lo cual eso no significa que ha desaparecido, por ejemplo, los países más desarrollados tienen bajo un “dominio” de servicio y explotación a los países menos desarrollados. Es importante reconocer que la esclavitud laboral moderna afecta a todos los países y regiones del mundo, sin tomar en cuenta el desarrollo económico. Para combatir este problema de manera efectiva, es necesario comprender causas subyacentes como identificar a través de que surgen ciertas formas de esclavitud y tomar medidas para proteger a quienes son vulnerables a la explotación laboral directa y colateralmente.

1.1.2. Derecho del trabajo en el sector público en la Legislación Ecuatoriana

El derecho del trabajo, como disciplina jurídica, tuvo su nacimiento en Europa a finales del siglo XXI, en la Revolución Industrial, como una respuesta a los excesos y explotación que sufrían los trabajadores debido a que, por circunstancias sociales, se veían obligados a entregar sus servicios a cambio de un pago salarial mínimo. Por lo cual, según Segura Muñoz Ana (2017), se puede afirmar que el derecho del trabajo regula las relaciones entre trabajadores y empleadores, en donde los trabajadores se encuentran subordinados, no solo en el ámbito laboral, sino en el social, dado que depende del pago salarial como fuente de ingresos y de subsistencia. Es decir, la subordinación laboral tiene una connotación en el ámbito jurídico, social y económico.

La realidad del trabajo, como hecho histórico, ha sufrido una evolución desde las diferentes luchas sociales hasta la configuración de este como una acción normativa. Esta materia ha sufrido una gran transformación en el contexto social, desde el trabajo forzoso en la Edad media hasta la configuración del trabajo libre con la formación de las instituciones sociales. (Alemán Páez, 2015, p. 66-71).

El derecho, mencionado por Atienza (2001), es concebido como: “aquel conjunto de normas que tratan de regular el comportamiento humano a través de ordenamientos y prohibiciones que tienen cabida cuando se encuentran en sociedad”, identificando que el

derecho del trabajo se enfoca en la creación de una norma referente a un hecho social siendo el trabajo desde su acepción sustantiva, tomando en cuenta las relaciones sociales, que surgen entre productores y sociedad en general, considerando este contexto como el escenario en el que se desarrolló el significado de este derecho desde la antigüedad.

El nacimiento de las diversas formas de organización de los trabajadores, sin tomar en cuenta las formas que adopta el trabajo en las diferentes épocas, se da desde la antigüedad. El sindicalismo moderno nace y tiene una base propia en otras épocas, incluso las primeras organizaciones sociales en Latinoamérica están vinculadas con el origen del movimiento de los trabajadores, es menester saber que, el derecho del trabajo ha ido adoptando diferentes expresiones, ya sea que refiere a normas fijadas por la autoridad, regulaciones de forma autónoma creadas por los mismos trabajadores o las demás que se desarrollan a lo largo de las épocas. (Robalino, 1998, p.7).

El derecho del trabajo, históricamente, se remonta hacia las luchas del movimiento obrero. Durante la Edad Media, la jornada laboral era larga y se desarrollaba en condiciones extremas de trabajo: en el contexto internacional, el derecho al trabajo fue reconocido en la constitución de Weimar en el año de 1919. Los factores necesarios para la conjunción de este derecho son tanto históricos como sociales, refiriéndose a leyes y regulaciones que buscan proteger a los trabajadores y establecer obligaciones a los empleadores. La fuerza de resistencia de los trabajadores influye en la historia suponiendo que, a lo largo de la misma, se dictan las normas laborales para limitar la explotación laboral. (Ugarte, 2021, p.104-107).

El derecho al trabajo como normativa en nuestro país, para Robalino Isabel (1998), surge como una rama autónoma del Derecho Público; emerge sin duda alguna de los tiempos modernos y el mundo occidental. Un antecedente importante es la ruptura histórica que surgió por el avance tecnológico, desencadenando la revolución industrial junto con el apareamiento de la doctrina liberal; las luchas obreras fueron en aumento y se sentó una base de las primeras formas de protección al trabajador.

Como antecedente, las primeras organizaciones que aparecen en el Ecuador son de tipo artesanal dada la inexistente práctica de la industria; los campesinos son los que lideran estas agrupaciones. La creación de los primeros sindicatos agrícolas se da en los inicios del siglo pasado, el punto de partida para la creación del sindicalismo moderno en nuestro país es la huelga del año 1922 en la ciudad de Guayaquil, donde ya existe la toma de conciencia por parte de los trabajadores y su capacidad de influencia tanto en lo económico jurídico como en lo político. (González Miguel, 1997, p. 164).

En las décadas de los años 30's y 40's se evidencia un afianzamiento del sindicalismo, a través del cual se expresa el sector obrero; así aparecen las primeras organizaciones constituidas destacándose el Frente Unitario de Trabajadores que agrupa a las demás y representa la unidad de los movimientos de los trabajadores. El número de afiliados alcanza un 35% de toda la población nacional. En los años siguientes se evidencia un aumento en todos los sectores, dándose así el nacimiento de los movimientos de trabajadores en nuestro país, siendo este un antecedente del derecho al trabajo. (Robalino, 1998, p. 37-38).

El derecho al trabajo en el Ecuador nace de leyes simples, como lo menciona Robalino en su libro Manual de Derecho del Trabajo, en donde cita a la Carta Fundamental de 1929, dado que aquí, por primera vez, se inscriben los derechos sociales, específicamente en el artículo 151, numeral 18, tratándose sobre la protección al trabajo y su libertad, todo esto bajo un punto de vista social, mas no como una rama del derecho autónomo. En las constituciones subsiguientes se hace constar artículos específicos que inmiscuyen la economía, el trabajo y la prevención social. Además, incluyen varios artículos sobre la protección de salario, la jornada de trabajo, donde se hace constar el concepto de remuneración para el pago de las indemnizaciones.

En cuanto a la normativa específica aplicable en materia laboral en el Ecuador, el Código del Trabajo se expide por primera vez en el año de 1938 publicado en el Registro Oficial No. 78, el cual cuenta con varios antecedentes como lo son la normativa dictada primero a través de leyes laborales sobre materias específicas antes de que se configure como una

codificación. Este código fue inspirado en la Ley Federal de Trabajo de México, donde lo que se buscaba principalmente es amparar al trabajador, como parte más débil de la relación laboral, así como también las primeras nociones de los elementos que integran la relación laboral, como lo son la jornada laboral, el sueldo percibido, las horas de trabajo. (Montoya, 2018)

Por lo cual en nuestra normativa actual es necesario mencionar lo que recoge nuestra Constitución, en su artículo 33, el cual menciona: “Que el trabajo, es un derecho y un deber social, el mismo gozará de la protección del Estado, que es quien asegurará al trabajador el respeto a su dignidad y a una remuneración justa”. (Constitución de la República del Ecuador [C.R.E], 2008, art. 33). Así el trabajo constituye un derecho social, dentro del cual se busca el amparo del trabajador como figura más débil.

Del trabajo se derivan ciertos elementos sociales que constituyen el mismo; varios doctrinarios lo han definido de distintas formas, como De la Cueva quien define al trabajo como: “aquel por el que cada persona, mediante el pago de un monto económico, subordina su fuerza al servicio de los fines de una empresa”. Lo que lleva a formar una relación laboral en donde se adquieren tanto derechos como obligaciones que se deben cumplir, y que crea una obligación a través del contrato del trabajo el cual contiene las disposiciones.

En la relación laboral, el trabajador es uno de los actores principales, así según el concepto técnico jurídico de Montoya (2018) refiere: “Que el trabajador es la persona física que se obliga a trabajar a cambio de una remuneración, en virtud de un contrato de trabajo. El cual debe exigir el cumplimiento de las garantías básicas del derecho laboral como lo son los descansos obligatorios, diarios, la remuneración justa y demás (p. 254). Por cuanto el trabajador y el empleador son quienes se obligan al cumplimiento de los derechos y obligaciones que emanan del contrato de trabajo, lo que hace que se deban cumplir las mismas, así como el respeto de las garantías básicas del derecho del trabajo.

Si bien es cierto la legislación ecuatoriana ha evolucionado considerando varios cambios significativos que buscan fortalecer la protección de los derechos laborales. Porras Angélica (2010), dice que Ecuador vivió una época de flexibilización laboral, en donde resalta la implementación de distintas figuras como el décimo quinto sueldo, la contratación por horas que no genera una relación de dependencia, la semana laboral de cuarenta horas, entre otros cambios. La actual normativa del derecho del trabajo busca regular la relación entre el empleador y el trabajador, respetando la naturaleza del trabajo humano y considerando el régimen laboral, el cual se ha desarrollado a partir del sector privado y el sector público.

El régimen laboral contiene las disposiciones que regulan las condiciones de trabajo, siendo estas las que garantizan los derechos y obligaciones tanto para empleadores y trabajadores. (Carrion Kleber, 2002, p. 353). Así, el trabajo es una de las fuentes más importantes que brinda derechos y obligaciones, el mismo se encuentra regido por el Código de Trabajo, Ley Orgánica de Servicio Público (en adelante LOSEP) y sus respectivos reglamentos y demás leyes laborales; que lo que buscan es la protección de los derechos y garantías básicas del trabajador, así como también del empleador al ser los principales intervinientes en la relación laboral.

El Código de Trabajo contiene normas que regulan a las diferentes modalidades y las condiciones laborales, en donde en su artículo 1 menciona el ámbito, “el mismo regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, en donde se aplican diversas modalidades y condiciones”. (Código de Trabajo [C.T], 2005, art. 1). Por lo que el Código de Trabajo regula a las relaciones laborales del sector privado, estas relaciones laborales son las que surgen del inicio de la relación laboral a través de la celebración de un instrumento denominado contrato de trabajo.

Así también la Ley Orgánica de Servicio Público, establece que las disposiciones de esta ley se deben aplicar de manera obligatoria al sector público, en materia de recursos humanos y remuneraciones en la administración pública. (LOSEP, 2010, art. 3). Por lo que la LOSEP regula el sistema de trabajo de los empleados del sector público, el cual

corresponde a la administración pública, la misma que tiene que ver con los organismos y dependencias que son parte de los poderes del Estado, las entidades del régimen autónomo descentralizado, los organismos que ejercen la potestad estatal, así como las personas jurídicas creadas a través de los gobiernos descentralizados.

El sector público cobra un rol importante a través de un hito como lo fue la Revolución Francesa, dando como resultado un nuevo impulso a la democracia que de cierta manera genera cambios sociopolíticos para la consolidación del Estado moderno, bajo este contexto el sector público para Tanzi Vito (2000) “incluye todas las organizaciones gubernamentales y organizaciones del derecho público”. (p. 7-8).

De este sector nace el servicio público, que para Melle Mónica (2007) es una forma de llegar a la comunidad para entrelazar sus necesidades básicas, puesto que el Estado busca el bien común, por lo que toda norma de este sector contraviene con el bien colectivo. (p. 87). Así también, es oportuno partir desde la funcionalidad, que a través de su ley específica, se le ha otorgado al servicio público dentro de la normativa ecuatoriana. La LOSEP en su artículo 2 determina que:

“El servicio público y la parte administrativa cumple con el objetivo de propender el desarrollo profesional, técnico y personal de todos los servidores públicos. Para que se logre el mejoramiento, eficiencia del Estado, a través de la conformación y el desarrollo de un sistema que gestiona el talento humano, todo esto en un contexto de igualdad.” (LOSEP, 2010, art. 2).

Así como también la administración pública, que es la que se encarga de gestionar la relación entre la ciudadanía y el poder público, formalmente refiere a todos los organismos de tipo público que tienen las competencias para priorizar las necesidades; materialmente, tiene que ver con la actividad del Estado, es decir la gestión de este, para que se de el cumplimiento de las leyes. La Constitución del Ecuador en su artículo 227 menciona que la administración pública constituye un servicio a la colectividad y se rige por los diferentes principios.

Como se desprende de la norma, se puede decir que el servicio público está orientado al mejoramiento continuo del servidor público, lo cual conlleva a que los servidores públicos sean un pilar fundamental para la administración pública, por lo que, el derecho del trabajo en este sector se basa en el desarrollo del cumplimiento de funciones, calidad de servicios y conducta social que se da en la relación entre el servicio público y sus trabajadores que hacen parte de este.

Al sector público, lo amparan principios que van orientados al correcto funcionamiento de la administración pública, por lo que la LOSEP debe hacer énfasis en los principios que rigen la administración pública, y que van encaminados a ofrecer un mejor servicio, sin embargo, esto no implica que los principios que están reconocidos a través del derecho del trabajo no hayan sido conocidos por parte de los servidores públicos; sería incorrecto decir que el servidor público no es un trabajador, cuando la categoría de servidor público contiene a la de trabajador. (Villavicencio Lizzeth, 2020)

El derecho en el ámbito laboral busca proteger a todo trabajador, sin tomar en cuenta el lugar o el sector del que sea parte. Por lo cual, es necesario mencionar que los servidores públicos ostentan la calidad de trabajadores, la cual depende de sus funciones y el vínculo que mantengan junto con la administración pública. Nuestra normativa a través de la Constitución ha definido al servidor público como:

“Serán servidores públicos y servidoras públicas todas las personas que de cualquier forma o título trabajen, presten un servicio o que ejerzan un cargo, función dentro del sector público. Así mismo en su parte pertinente menciona que la remuneración de los servidores, será justa y equitativa, en relación al cumplimiento de sus funciones, donde se valora la profesionalización, capacitación, responsabilidad y su experiencia”. (C.R.E, 2008, art. 229)

De la misma manera, la normativa especial antes mencionada respecto a la regulación del talento humano en el sector público, menciona en sus primeras disposiciones que “servidores públicos aquellas personas que de cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten sus servicios o ejerzan algún cargo, o función del sector público”. (

LOSEP, 2010, art. 4). Esta disposición legal guarda relación con la doctrina, tanto en su concepción como en su definición, pues la misma menciona que servidor público se considera a la persona que proporcione un tipo de servicio o cumpla alguna actividad en beneficio del Estado. Por lo cual, se evidencia que tanto la norma como la doctrina ha enfatizado en que el ser servidor público corresponde a una categoría que se le da a una persona que presta sus servicios en beneficio de la administración pública.

Es menester mencionar que el servidor público está vinculado al Estado mediante el derecho público, es decir, los servidores estatales se encuentran sometidos al régimen laboral que establece la Ley Orgánica de Servicio Público. En el servicio público la mayoría de los servidores públicos cuentan con una modalidad de contratación bajo nombramiento, lo que hace que se configure la relación laboral de la cual nacen tanto derechos como obligaciones.

Los servidores públicos han sido definidos por la doctrina como empleados, para que se pueda determinar y asimilar la denominación a la de un trabajador del sector privado. Si bien es cierto, el sector público difiere en algunas características del sector privado, y el derecho laboral se basa en proteger a todo tipo de vínculo laboral; lo que resultaría ilógico, es que los principios y garantías sean diferentes por tratarse de sectores contrarios, aunque se tratare de regular al derecho al trabajo. (Villavicencio Lizzeth, 2020)

Para establecer una clasificación, es menester mencionar lo que dice Dueñas (2019), donde menciona que el vínculo laboral con la administración pública se da de diferentes maneras, una modalidad de tipo estatutaria, una a través de un contrato y otra de carácter temporal que tiene que ver con todos los que han sido denominados por la normativa y doctrina como auxiliares de la administración.

Asimismo, según Burneo Julián (2012) en el servicio público existen dos tipos de servidores, los funcionarios y los empleados, quienes son los que desarrollan el trabajo en este sector. El funcionario es quien ejerce la potestad que la ley le otorga, en el

desarrollo de labores directas para satisfacer el interés social, en cambio, el empleado es aquella persona natural que debido a su cargo está obligada a un régimen de responsabilidades que la ley y los intereses de la administración pública exigen.

Consecuentemente, con relación a la modalidad de vinculación, se determina que existe empleados públicos y trabajadores oficiales. Los empleados públicos cuentan con una característica que tiene que ver con su contratación, la cual es a través de una modalidad estatutaria; la que tiene que ver con el proceso en el que una persona pasa a ser servidor público a través del nombramiento mediante el cual goza de la calidad de empleado o funcionario público. Se denomina así porque se considera que sus características se encuentran en la ley, reglamentos y no existe posibilidad de negociar, tomando en cuenta el consentimiento, que debe estar presente. (Villavicencio, 2020)

En la legislación ecuatoriana se ha determinado esta forma de vinculación a través de la cual se menciona las clases de nombramientos, los cuales puede ser permanentes, provisionales o de libre nombramiento o remoción. Así, estos últimos hacen referencia a quien se le otorga un nombramiento ordinario. Los denominados empleados de carrera se los vincula a través de un nombramiento provisional, el cual se convierte en definitivo, luego de cumplir con el periodo de prueba respectivo; y, los de libre nombramiento y remoción tienen que ver con el vínculo que se genera luego de seguir un procedimiento que se conoce como un concurso de méritos y oposición. (Valencia, 2015)

En el sector público el poder subordinante se da en el sometimiento del trabajador a las ordenes o imposiciones de su jefe, el cual es el Estado a través de su administración pública, lo que hace que el elemento esencial y objetivo sea el contrato, en donde se otorgan aspectos esenciales para dicha relación de subordinación como son la actividad personal del trabajador, un salario como retribución, entre otras, así como también el cumplimiento de las garantías básicas. Lo cual conlleva a la configuración del contrato de naturaleza laboral, todo bajo el principio de la primacía de la realidad. (Naula Andrea, 2012, p. 18).

Este contrato de naturaleza laboral genera obligaciones tanto económicas como sociales al empleador; que, en este caso es el Estado, como lo son el pago de las prestaciones sociales, vacaciones, sistema de seguridad social, cumplimiento de descansos obligatorios, entre otras. Al ser obligaciones económicas y sociales, las empresas y entidades públicas han buscado evitar estas obligaciones. (Naula Andrea, 2012, p. 33).

En este contexto, la administración pública vincula profesionales para desarrollar las funciones que exigen una dedicación exclusiva en su puesto de trabajo, bajo órdenes de un jefe inmediato, omitiendo incluso garantías básicas como los descansos obligatorios. Esto conlleva a no cumplir con lo que estipula el contrato y no respetar las garantías básicas del derecho, lo que hace que el elemento esencial y objetivo sea el contrato de trabajo, todo bajo el principio de la primacía de la realidad. (Naula Andrea, 2012, p. 18). Las personas naturales pertenecientes a las entidades públicas aceptan condiciones impuestas por el Estado o la entidad pública, con el afán de vincularse a la vida laboral.

1.1.3. La evolución tecnológica y el derecho al trabajo en un mundo globalizado

El trabajo humano se caracteriza por un proceso de evolución, una nueva generación de tecnologías muy avanzadas de la comunicación y de la información han permitido nuevas formas de trabajo. Esta nueva generación tiene riesgos como el aumento de las desigualdades de los trabajadores y el alertamiento de los derechos y relaciones laborales, por lo que, el futuro del trabajo con la globalización tecnológica hace que aparezcan nuevos modelos de trabajo en entornos virtuales que implican un posible cambio en la regulación laboral. (Hernández Mónica, 2021, p.83.)

La globalización tecnológica es un hecho tanto en las relaciones sociales, como en las laborales; dentro de las cuales, existen ventajas y desventajas, por eso es importante el impacto de las nuevas tecnologías en el ámbito jurídico laboral. En la pandemia es en donde se desarrolló una sociedad conectada, hasta el punto de que el trabajo se desarrollaba incluso fuera de la jornada laboral, sin garantizar el equilibrio entre la

seguridad y salud de los trabajadores y una adecuada implantación de los nuevos cambios que se generan a través de la flexibilidad laboral que existe al desarrollarse un uso intensivo de las Tics y una virtualización de las relaciones laborales. (Montoya Alfredo, 2018)

Las tecnologías de la información en general, y el internet en particular, están modificando de forma radical las relaciones laborales. Esta modificación tiene una evolución que genera cambios sustanciales en el ámbito laboral, en cuanto refiere a la organización de tareas, el tiempo de trabajo, interrelaciones sociales. Las nuevas tecnologías facilitan el trabajo, si bien es cierto favorecen la productividad y eficiencia, cambian los parámetros más tradicionales que se generan a partir de una relación laboral, promoviendo la autogestión, así como la facilidad de realizar el trabajo en cualquier momento debido a la facilidad de localización y la conexión de forma permanente. (Serrano Mariola, 2019, p. 10.)

Así, es necesario también mencionar lo que ocurrió el 11 de Marzo de 2020, en donde la Organización Mundial de la Salud declaró a la COVID-19 como pandemia, la que trajo consigo cambios significativos, en cuanto al trabajo; el más eficaz y notorio fue la aplicación del trabajo a distancia, el mismo que fue aplicado como una medida de contención sanitaria a fin de evitar más contagios. Esta medida aplica que los trabajadores pueden realizar sus actividades a distancia ya sea de forma total o parcial, con el fin de evitar el riesgo de contagio en lugares de trabajo. La OIT estima que, en todo el mundo, en esta época cerca del 19% de los puestos de trabajo que existen se pueden desempeñar a distancia.

Las medidas tomadas para superar la pandemia han tenido una clara repercusión en el ejercicio de los derechos humanos, y más específicamente en el pleno respeto de las normas internacionales de trabajo. La situación de los trabajadores se refleja en los problemas que afrontan las empresas con la interrupción o la restricción rigurosa de sus actividades, por lo que se emplean las nuevas formas de trabajo. Así la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en su informe a la Conferencia,

recuerda que cuando se imponen restricciones con un objetivo legítimo tienen que cumplirse una serie de parámetros del derecho internacional. (Oficina Internacional del Trabajo, 2012, p. 869)

Como lo menciona la OIT la pandemia ha obligado al mundo entero a que siga un programa de aprendizaje acelerado en todos los sectores, incluido el laboral. Cambios que han llegado para quedarse y que traen consigo ciertos problemas en lo que respecta al bienestar de los trabajadores. Estos problemas son tanto psicosociales como ergonómicos, así también los problemas que se derivan de falta de estructuras habituales propias del trabajo, lo que tiene que ver con ritmo de trabajo, tiempo y la interacción con otras personas, los límites claros entre el trabajo y la vida privada, entre otros que se derivan de la globalización y lo que trajo consigo la pandemia.

El impacto más grande de la pandemia es el aumento de las personas que trabajan de manera virtual, según el estudio realizado por AEI Alianza para el Emprendimiento (2022) se determinó que, el 25% de la fuerza laboral trabaja desde casa. Por lo que, esto representa un incremento de cinco veces más el trabajo desde casa de lo que se realizaba antes de la pandemia, lo que ha provocado un cambio en la geografía laboral. Este cambio ha desarrollado una nueva forma de trabajo, en donde no se respetan los descansos obligatorios al pensar que los trabajadores cuentan con una disponibilidad completa al estar en casa y donde no se respetan los mismos puesto que se trabaja más de lo que la jornada laboral determina.

Este cambio ha permanecido y se sigue implementando en ciertos contextos al ver que el trabajo a distancia es una forma de trabajo muy efectiva a pesar del menoscabo de garantías básicas; esta modalidad resulta un punto de inflexión para la transformación digital del trabajo, en donde según Melle Mónica (2021) se necesita definir un modelo de responsabilidad digital, una actitud diferente en lo referente al rol de los empleadores frente a los trabajadores en los sectores privado y público, para asegurar que los estándares laborales se actualicen y se centren en la realidad junto con los cambios de ámbitos digitales de trabajo.

Así pues, los aspectos que más inquietan del uso intensivo de las nuevas tecnologías en el trabajo son los que se habilitan de ciertos contextos laborales en los que no existe sensibilización y formación para que se dé una adecuada gestión del tiempo de trabajo y se determina lo que podría denominarse libertad para una explotación, pensando que es libre y no garantizando un derecho de la desconexión digital, que si bien es cierto aún no es reconocido, es un derecho que se debería garantizar, puesto que es algo que ha surgido a raíz de la globalización y de la pandemia. (Serrano Mariola, 2019, p. 11)

El Centro Nacional de Condiciones de Trabajo español dice que para abordar los problemas de la salud laboral del siglo XXI tiene que tomarse en cuenta los cambios en la concepción tradicional del trabajo, que surgieron a razón de la pandemia y de las nuevas tecnologías, como lo son el espacio físico donde se realiza el trabajo y en especial los tiempos de trabajo; donde el principal riesgo que existe es el de prolongar la jornada laboral debido a la facilidad de conexión que se da en cualquier momento y lugar, lo que incide principalmente en la vida laboral, personal y familiar. Lo que puede suponer la supresión de los límites entre vida personal y el trabajo.

El autor Serrano Mariola (2019), dice que la supresión de estos límites surge de la conectividad permanente, esto lleva a cabo una confusión entre conectividad y disponibilidad, lo que produce una jornada laboral más extensa sin una remuneración, estos factores por el uso no planificado y extenso que se da a las nuevas tecnologías tienen que ver exclusivamente con el tiempo de trabajo. El uso no planificado y extenso de las nuevas tecnologías puede tener un impacto significativo en el tiempo de trabajo de las personas. Esto genera varios factores, que se desarrollan de la siguiente manera:

- **Conectividad permanente:** La facilidad y disponibilidad constante de las tecnologías de la información y la comunicación permiten que los trabajadores estén siempre conectados al trabajo, incluso fuera de las horas laborales. Esto puede llevar a una continua mezcla entre vida laboral y personal, lo que hace que sea más difícil desconectar y descansar adecuadamente.

- Falta de límites claros: La falta de límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal puede conducir a una extensión no remunerada de la jornada laboral. Los empleados pueden sentir la presión de responder a correos electrónicos, mensajes o llamadas fuera del horario de trabajo, lo que lleva a un aumento en las horas trabajadas sin un pago adicional.
- Dificultad para desconectarse: Las nuevas tecnologías, como teléfonos inteligentes y computadoras portátiles, facilitan el acceso al trabajo en cualquier momento y lugar. Sin embargo, esta disponibilidad constante puede dificultar la desconexión del trabajo, lo que puede tener un impacto negativo en la salud y el bienestar de los trabajadores.
- Sobrecarga laboral: La posibilidad de estar siempre conectado y disponible puede llevar a una sobrecarga de trabajo. Debido a esto, los empleados pueden sentir la obligación de responder de manera inmediata a las demandas laborales, incluso en horarios no laborales. Esto puede generar altos niveles de estrés y agotamiento.
- Falta de compensación: Si los trabajadores no reciben una remuneración adecuada por el tiempo extra dedicado al trabajo debido a la conectividad constante, esto puede llevar a una situación de explotación laboral, donde se espera que los empleados trabajen más allá de sus horas regulares sin una compensación justa.

En resumen, el uso no planificado y extenso de las nuevas tecnologías puede conducir a una mayor dedicación de tiempo al trabajo, erosionar los límites entre el tiempo laboral y personal, y afectar negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores. Es importante abordar estas cuestiones para garantizar condiciones laborales justas y respetuosas de los derechos de los trabajadores.

Todo esto corresponde a una ausencia de cultura para el respeto de la jornada laboral y garantías básicas del derecho del trabajo en esta nueva modalidad, lo que da como resultado el llevar al trabajo fuera de la jornada laboral por motivo de consolidar el puesto de trabajo, en una amenaza de una no renovación o despido. Según estudios se dice que

aproximadamente un tercio de las personas que trabajan en el mundo realizan un número de horas excesivas de trabajo, superando así las horas legales que se deben cumplir por semana. Así lo menciona el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT, que menciona que se debería regular esto debido a que: “el establecimiento de límites a jornadas de trabajo excesivamente largas reduce posibles accidentes de trabajo y riesgos psicosociales que se asocian a dichas jornadas”.

Es necesario mencionar que, el trabajo está en el centro de las aspiraciones de las personas pues constituye el medio para obtener su sustento, el mejoramiento de la calidad de sus vidas y su realización personal. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), como ente rector del mismo, impulsa el trabajo decente. Este es un concepto que resalta la importancia de que los hombres y las mujeres tengan oportunidades de un trabajo que sea productivo y que les genere un ingreso que les permita vivir con dignidad, en donde un requisito indispensable para que exista el mismo es el respeto a lo normas laborales, así como también la abolición del trabajo forzoso, la eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros.

Aun así, Serrano Mariola (2019) menciona que, no es suficiente con que el empleador permita al trabajador gozar de los derechos laborales, como los descansos obligatorios, si no activar también un rol activo de seguimiento, control de los descansos obligatorios. Es decir, existe una necesidad de reconocer el derecho a la desconexión, en donde se regulen las modalidades de trabajo que han surgido y que se dan por las nuevas tecnologías. Si el trabajo es presencial, el problema radica en limitar la conexión permanente y si es a distancia por circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, el problema radica en respetar la jornada de trabajo y garantizar el derecho a la desconexión digital, para así materializar la diferencia entre vida laboral, familiar y personal.

El uso de las Tics alarga la jornada laboral e interfiere en el tiempo de ocio de las personas, incidiendo en la vida personal de las mismas; todo radica en un manejo inadecuado de dispositivos portales, internet, correo electrónico, en cuanto refiere a ciertos aspectos como diferenciar la cuenta de correo personal de la laboral, no tener cultura preventiva o

una guía en lo que respecta al uso de las Tics, en donde se confunden las expectativas de disponibilidad lo que hace que se dé respuesta inmediata por parte de los trabajadores a sus superiores jerárquicos y tener un deber de contestar por cuidar su puesto de trabajo, lo que conlleva un irrespeto hacia los derechos de los trabajadores.

Por lo que hay que mencionar lo que refiere el derecho al ocio, Cuenca (2000), menciona que el ocio es un espacio vital que va vinculado a las experiencias, lo que significa un acto subjetivo y personal dentro de un contexto social que se manifiesta a través de las diversas actividades y el entrelazamiento con entornos sociales como lo es la relación laboral y como se desarrolla la misma. Si bien es cierto, el ocio humano se deriva de la libre voluntad de las personas, su reconocimiento como derecho tiene que ver con que las personas y el Estado no interfieran ni lesionen ciertamente esa libertad, por lo que es menester saber las funcionalidades que dan paso al desarrollo de este.

Desde esta visión, en relación con los derechos humanos, el ocio tiene que ver con la implementación de políticas públicas que contribuyen a la tutela de este, así como de la protección de los derechos fundamentales. Así lo que se busca es el desarrollo de las personas en cuanto al buen vivir refiere en el respeto de las garantías básicas, así como en el respeto de las normas laborales. En donde, lo que es necesario es el respeto a los descansos de las personas, que se derivan de las relaciones laborales, es decir el separar el trabajo de la vida privada, lo que no ha sucedido a raíz de lo acontecido por la pandemia, así como del apareamiento de las nuevas tecnologías. Los derechos humanos son interdependientes, lo que significa que el ocio al ser un derecho fundamental no podía darse si las normas laborales no lo protegen. (Aguirre Patricia, 2021, p. 9-11).

En conclusión, se necesita una adaptación del derecho de trabajo al impacto social y económico de las nuevas tecnologías, por el mismo avance tecnológico y a su vez por la pandemia que afecto a toda la humanidad, a fin de evitar nuevas formas de esclavitud y evitar violentar un principio básico del derecho de trabajo como lo es el de progresividad, así como también los derechos fundamentales.

1.2. Objetivos

Objetivo General

El objetivo general de esta investigación es “Analizar la incidencia de la esclavitud laboral moderna en el sector público del cantón Ambato”, con el fin de identificar y comprender las formas de explotación laboral, así como sus causas y consecuencias en dicho sector. Para lograr este objetivo, se llevó a cabo un estudio exhaustivo que incluyó la recopilación de datos relevantes. El análisis se centró en aspectos como las condiciones de trabajo, las jornadas laborales, los derechos laborales y cualquier forma de coerción o abuso que pueda estar presente en el sector público del cantón Ambato. El objetivo se ha logrado cumplir mediante la aplicación de las encuestas realizadas a los servidores públicos, en el que se evidencia que existe la esclavitud laboral moderna, conforme se determina que no se cumplen con los descansos, no se garantiza el derecho al ocio ni a la desconexión digital y se realiza un trabajo extra sin ser reconocido lo que genera la esclavitud laboral moderna.

A partir de los hallazgos, se podrán establecer recomendaciones y propuestas para prevenir y combatir la esclavitud laboral moderna en este ámbito, así poder generar conciencia, promover el respeto a los derechos laborales y contribuir a la protección de los trabajadores en el sector público de Ambato, asegurando que se cumplan los estándares internacionales de trabajo decente y se erradique cualquier forma de explotación laboral.

Objetivos Específicos

En cuanto al primer objetivo específico, el mismo corresponde a “Identificar que es la esclavitud laboral moderna del siglo XXI”. El mismo que ha sido cumplido a través de una revisión exhaustiva de la literatura y de los marcos legales y normativos pertinentes

para comprender y definir adecuadamente la esclavitud laboral moderna. Esto permitió establecer una base sólida y conceptualmente clara para el análisis posterior.

El segundo objetivo específico contempla “analizar cómo se desarrolla la actividad laboral en el sector público del Cantón Ambato”, el mismo que se ha desarrollado mediante la recopilación de información sobre las condiciones laborales en el sector público del cantón Ambato, a través de la guía de encuesta , la cual contiene preguntas sobre las jornadas de trabajo, los descansos y otros factores relevantes que influyan en la determinación de si existe o no la esclavitud laboral moderna en dicho sector.

Para alcanzar el tercer objetivo específico, el cual se basa en “determinar si la esclavitud laboral moderna se ve reflejada en el sector público del cantón Ambato”; objetivo que se ha cumplido luego del análisis de la información obtenida por las encuestas, que abordo diferentes aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, las exigencias laborales y el respeto de los derechos laborales en el ámbito público. El cuestionario se estructuró de manera que permitiera recopilar información relevante con especial atención a los indicadores relacionados con la esclavitud laboral moderna, como la falta de descansos adecuados, la exigencia de respuestas rápidas fuera del horario laboral y las imposiciones jerárquicas que afectan la vida personal y familiar de los servidores públicos.

CAPITULO II.- METODOLOGIA

Dentro de la presente investigación, es menester hablar acerca de lo que dice Sampieri Hernandez (2014), en donde menciona que la metodología es aquella que nos permite determinar el proceso a seguir tanto de una manera eficaz y eficiente, para poder cumplir con los objetivos de la investigación a través de una estrategia determinada por medio de un proceso concreto.

En las investigaciones científicas es necesario identificar que la misma está encaminada a profundizar el conocimiento, dentro del presente estudio se tiene como objetivo investigar la incidencia de esclavitud laboral moderna del siglo XXI en el sector público del cantón Ambato, por lo cual se empleará una metodología exploratoria para comprender la naturaleza y el alcance de este fenómeno. Se recopilarán datos cuantitativos para analizar las condiciones laborales y los factores subyacentes que contribuyen a la esclavitud laboral moderna en el sector público, la investigación contiene una estructura metodológica, suficiente e idónea para poder determinar la esclavitud laboral moderna del siglo XXI en el sector público del Cantón Ambato.

2.1. Métodos

2.1.1. Tipo o Nivel de Investigación

La investigación para Hernández (2014), “es un conjunto de procedimientos de ámbito sistemático, crítico que se aplican al estudio del desarrollo de un tema de investigación” (p.4). Asimismo, el objetivo de la investigación es que se pueda obtener una respuesta de la problemática sobre la esclavitud laboral moderna de manera definida, para que se pueda crear una solución en sus interrogantes.

Se establece que, el tipo de investigación que se ocupará en la presente investigación es exploratorio ya que el objetivo de la investigación tiene que ver con un tema que no ha sido estudiado en profundidad previamente y que ha sido poco abordado, como lo es la esclavitud laboral moderna, además existen diversas interrogantes relacionadas con dicho tema, así pues según este nivel de investigación se plantea la posibilidad de abordar el tema desde nuevas perspectivas con el propósito de generar conocimiento y sentar las bases para investigaciones futuras.

Como se menciona este nivel de investigación permite realizar un estudio profundo de la esclavitud laboral moderna, en su alcance. Por lo cual es menester que se inicie con la descripción de esta variable, para que se pueda entender el objeto de estudio de manera más profunda. Esto ayuda a abordar de manera más completa esta problemática y analizar la incidencia que tiene la misma en el sector público del cantón Ambato.

Así como también el tipo de investigación es la explicativa, según Sampieri Hernandez (2014), esta busca responder por las causas de los eventos y fenómenos sociales. Se centra en explicar por qué ocurre el fenómeno y en qué condiciones se desarrolla, en este caso como se desarrolla la esclavitud laboral moderna en el sector público, para que se pueda determinar que causa produce dicha situación.

Por lo tanto, el tipo de investigación para la presente investigación será exploratoria y explicativa, puesto que está sustentada en la identificación de un fenómeno en particular como lo es la esclavitud laboral moderna del siglo XXI, y el desarrollo de la investigación es de tipo explicativo porque se busca determinar si la esclavitud laboral moderna del siglo XXI se ve reflejada en el sector público del cantón Ambato.

2.1.2. Método de Investigación

El método de la investigación según Miño Víctor (2011) refiere “al conjunto de procedimientos racionales y sistemáticos que se encaminan a determinar una solución a un problema” (p.54). En el desarrollo de la presente investigación se emplean dos enfoques fundamentales que desempeñan un papel importante a lo largo del proceso: el método hipotético y el método deductivo. Estos métodos se utilizan para proporcionar un mayor enfoque en las ciencias sociales y las situaciones que surgen en el entorno social.

En concordancia de lo antes mencionado el método a utilizarse en la investigación es el que se considera como método hipotético-deductivo, el cual consiste en un tipo de procedimiento que parte de ciertas aseveraciones y busca refutarlas o falsear dichas hipótesis, llegando a las conclusiones luego de las investigaciones y la utilización de los instrumentos.

2.1.3. Enfoque

La investigación se centra en el tema de "La esclavitud laboral moderna del siglo XXI en el sector público del cantón Ambato". El autor Sampieri Hernandez (2014) menciona que “el enfoque constituye posibles elecciones para enfrentar los problemas de investigación, el enfoque es la forma que está diseñada para investigar y generar conocimientos” (p.4). Por lo tanto, es de vital importancia analizar qué tipo de enfoque de investigación se aplica. Para ello, se establece que este estudio combina elementos de las ciencias sociales, siguiendo un enfoque cuantitativo. El cual permite realizar un proceso de recolección de información de primera mano, a través de las encuestas realizadas los servidores públicos del cantón Ambato mediante técnicas estadísticas descriptivas, como el cálculo de frecuencias y porcentajes, para el posterior análisis de los resultados.

2.1.4. Fuentes de la Investigación

Las fuentes dentro del desarrollo de una investigación para Mejia (2017) se definen como “aquellas que ayudan a obtener la información requerida para llevar a cabo una investigación, siendo estas tanto primarias, secundarias y terciarias “(pág. 1). Por lo cual, las fuentes de la investigación que se aplicó en el presente trabajo son las dos principales, tanto las primarias como las secundarias.

En este sentido las fuentes primarias como lo menciona Acosta (2009), “son aquellas que proporcionan datos que son de primera mano, contienen información original producto de una investigación” (p.2). Dentro de la investigación se realizó la recolección de datos de forma directa con los trabajadores del sector público y que conlleva a la obtención de datos confiables respecto al tema. Estas fuentes se obtuvieron mediante la revisión de tipo teórica, en cuanto refiere a definiciones básicas y conceptos de los diferentes subtemas planteados.

Además de las fuentes primarias, también se utilizaron fuentes secundarias, que según Villabela (2015) “son aquellas que derivan de la interpretación y análisis de las fuentes primarias existentes” (p.7). Estas fuentes secundarias complementaron la investigación y ayudaron a entender de mejor manera la esclavitud laboral moderna y brindaron información adicional sobre el tema.

En resumen, se emplearon fuentes primarias y secundarias para abordar el problema de investigación. Las fuentes primarias, como la encuesta, permitió obtener opiniones que ayudaron a entender el fenómeno de la esclavitud laboral moderna en el sector público, mientras que las fuentes secundarias proporcionaron un respaldo adicional a través del análisis e interpretación de las fuentes primarias existentes.

2.1.5. Técnicas e instrumento de la Investigación

La técnica de investigación como le menciona Gallardo Eliana (2017) “son aquellos procedimientos e instrumentos que se usan para la recolección de datos” (p.72). En los procesos de ámbito cuantitativo se basan en una etapa previa, en donde las técnicas para la recolección de datos pueden ser de ámbito múltiple, la cuantitativa es sobre cuestiones cerradas, datos estadísticos, etc.

Los instrumentos de la investigación según lo que mencionan los autores Manuel Cortes & Miriam Iglesias (2004), sirven como una ayuda para el investigador para economizar los esfuerzos al momento de realizar la investigación y que el trabajo realizado pueda ser de ámbito científico. Las técnicas que se utilizaron para esta investigación son:

Encuesta: Se aplicaron cuestionarios estructurados a los trabajadores del sector público para recopilar datos cuantitativos sobre sus condiciones laborales, horas de trabajo, remuneración, restricciones a la libertad y otros indicadores de esclavitud laboral moderna.

2.1.6. Población y muestra

Luego de que se definió el tipo de estudio a realizarse en la investigación es necesario identificar quienes van a ser medidos, para lo cual según Gallardo (2017), “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, dichas características van en relación al problema a investigar” (p.63). En este caso, la población objetivo para este estudio fueron los trabajadores del sector público en diferentes niveles y áreas de empleo, con el fin de obtener información real sobre la esclavitud laboral moderna.

Ahora bien, es necesario elaborar un análisis de la muestra, lo que tiene que ver con una muestra representativa y específica de la población en general. Como lo define Gallardo (2017), “la muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de algunas

variables o fenómenos de la población, es decir es necesario cuantificar la población” (p.64).

Tabla 1: Población

Indicadores (Población)	Cantidad al año 2022
<i>Personas con empleo</i>	101912

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)

Consultado: 12 de junio de 2023

Elaborado por: Guerrero (2023)

Tabla 2: Categoría de ocupación

Categoría de ocupación	Porcentaje
<i>Personas con empleo en el sector público</i>	11.4%

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)

Consultado: 12 de junio de 2023

Elaborado por: Guerrero (2023)

Se seleccionó una muestra representativa de trabajadores en base a la diversidad geográfica y ocupacional. Al referirse la investigación al sector público se determinó que en el cantón Ambato según el INEC existen 101912 personas con empleo de los cuales según la categoría de la ocupación al sector público corresponde el 11.4%. Realizando el cálculo correspondiente, se determinó que 11617 personas con empleo pertenecen al sector público, por lo cual esto corresponde a la población de donde se partió para determinar el muestreo, es necesario mencionar que se garantizó la confidencialidad y se siguió los principios éticos de investigación aplicables. Se determinó el muestreo a través del siguiente cálculo:

Formula finita

Nomenclatura:

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza

e= Error de muestreo

N=Población

P= Probabilidad de ocurrencia

Q= Probabilidad de no ocurrencia

Z=Población

$$n = \frac{Z^2PQN}{Z^2pQ + Ne^2}$$

Tabla 3: Muestra

PARAMETROS DE MUESTRA	DATOS
N= Población	11617
Z= Nivel de confianza	95% ---- 0.95/2=0.4750 Z= 1.96
e= Error de muestreo	5% (0.05)
P= Probabilidad de ocurrencia	0.5
Q= Probabilidad de no ocurrencia	1-0.5=0.5

Fuente: Herrera Luis et al. (2004)

Elaborado por: Guerrero (2023)

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5) * (0.5) * 11617}{(1.96)^2 * (0.5) * (0.5) + 11617 * (0.05)^2}$$
$$n = 372$$

Como resultado se determina que el número de encuestas que se deben efectuar según la fórmula aplicada es de trescientos setenta y dos (372). Siendo que este resultado permitió obtener información confiable, eliminando así los posibles errores entre la diferencia que puede haber entre los resultados de una muestra con el universo.

2.2. Materiales

Los recursos materiales son indispensables para realizar la presente investigación por lo que es necesario mencionar que los recursos de tipo material se basan en los gastos que se dieron para la realización de la investigación, los mismos que se detallan en movilización, material de oficina y viáticos.

En cuanto a la movilización se utilizó tanto transporte público y privado, correspondiente a buses, taxis y carro privado, para el desplazamiento hacia los lugares donde se realizaron las encuestas, con un valor total de \$60 dólares. Asimismo, en cuanto a materiales de oficina se utilizó hojas de papel bond, tinta de impresora dando un valor total de \$15 dólares; también se realizó el respectivo mantenimiento de computadora e impresora, materiales indispensables para la presente investigación cancelando un valor de \$70 dólares. Se canceló \$100 dólares del servicio de conexión a internet y servicio de telefonía, materiales necesarios para la búsqueda de información. En cuanto a viáticos se canceló un total de \$50 dólares en lo que corresponde a alimentación. El valor total de recursos financieros utilizados en la presente investigación fue de \$295 dólares.

Recursos Financieros

Los recursos de tipo financiero que se utilizaron para la realización de la presente investigación fueron atendidos por el autor señor Alex Patricio Guerrero Rosero, en virtud que el mismo cuenta con los recursos necesarios para realizar la investigación.

CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados de las encuestas dirigidas a los servidores públicos.

3.1.1. La esclavitud laboral moderna del siglo XXI.

La esclavitud laboral es un fenómeno social que siempre ha estado presente y en constante evolución, este fenómeno se ha adaptado a las diferentes épocas y características sociales. Por lo cual, es una forma donde personas son forzadas a trabajar en condiciones deplorables, sin recibir una remuneración justa y sin tener control sobre su propia libertad. Este fenómeno está enraizado en diversas industrias y regiones del mundo, y afecta a millones de personas.

Respecto a la esclavitud laboral, 280 personas consideran que su definición corresponde a una forma de explotación laboral en la que las personas son obligadas a trabajar bajo condiciones coercitivas y degradantes sin que se cumpla con sus derechos reconocidos; 18 personas que la esclavitud es una institución social y económica en la que una persona, conocida como esclavo, es propiedad de otra persona, conocida como amo o propietario; y, 71 personas que la esclavitud laboral tiene que ver con el no cumplimiento de los derechos constitucionales y 3 personas que ninguna corresponde a la definición. Esto evidencia que, de la muestra poblacional, no todos conocen la definición de lo que corresponde a la esclavitud laboral.

El primer enunciado describe la esencia de la explotación laboral, en donde las personas están forzadas a realizar su trabajo en condiciones de coerción y degradación, es necesario mencionar que esto lleva a una violación a los derechos reconocidos y provoca una falta de libertad y autonomía por parte de los trabajadores, quienes están obligados a laborar en condiciones no adecuadas por el simple hecho de mantener su puesto de trabajo.

Esta figura de explotación laboral se caracteriza por la imposición de condiciones de trabajo abusivas, al ser el jefe jerárquico el encargado de dar órdenes, donde se incluyen largas jornadas de trabajo, sin el descanso adecuado. Es menester destacar que estas formas de explotación vulneran los derechos humanos fundamentales, y van en contra de los estándares internacionales establecidos en donde se busca garantizar condiciones laborales justas y dignas, generando así que los trabajadores se encuentren en una situación extrema de vulnerabilidad.

Existen diversos factores que conducen a que se configure la esclavitud laboral moderna; tomando como punto de partida el hecho de que la esclavitud laboral tenga que ver con la violación de derechos fundamentales del trabajador, los factores que inciden son el no pago de horas extras, sobrecarga laboral, requerimientos fuera de la jornada laboral. Por lo cual, 235 trabajadores del sector público están de acuerdo en que tanto: requerimientos fuera de la jornada laboral a través de mensajes mediante WhatsApp, correos electrónicos, llamadas; trabajar más del tiempo que su jornada laboral establece y la sobrecarga laboral en cuanto a ejecutar actividades distintas para las cuales fue contratado, son los principales aspectos o elementos para que se configure la esclavitud laboral moderna.

En el último siglo, con el apareamiento del avance tecnológico y la facilidad de conectividad, así como las nuevas modalidades que se han desarrollado como el teletrabajo, han provocado un aumento significativo en los requerimientos fuera de la jornada laboral. La comunicación instantánea y el acceso a los dispositivos móviles han disminuido los límites entre el trabajo y la vida personal, lo que ha llevado a un aumento en la disponibilidad de los trabajadores para responder a los requerimientos aun en momentos donde deberían gozar de sus descansos obligatorios al ya haber cumplido su jornada laboral.

Estos requerimientos tienen consecuencias negativas para los trabajadores, afectan al límite que debe existir entre el trabajo y la vida personal, dado que ciertamente se invade el tiempo libre, el derecho al descanso que contempla la relación laboral y el derecho al ocio. Todo esto genera impactos negativos en la salud física y mental de los trabajadores

y lo que da lugar a la explotación laboral y falta de control sobre los derechos fundamentales que tienen los trabajadores, los mismos que pueden experimentar la sensación de obligación o presión para cumplir con los requerimientos, incluso cuando no existe una remuneración por ello.

En el mismo contexto, otro aspecto que contribuye a la esclavitud laboral moderna es el hecho de trabajar más allá de la jornada laboral establecida, el mismo que contempla varios aspectos negativos para los trabajadores, en donde existen diferentes situaciones en las que los empleados se ven involucrados al trabajar más de lo requerido o que su jornada establece, todo esto dado ya sea por su propia voluntad, debido al exceso de trabajo que existe o por órdenes directas de los jefes jerárquicos, sin que exista la remuneración correspondiente.

El trabajar más allá de lo que la jornada laboral establece tiene varias incidencias en los trabajadores; en primer lugar, afecta a los límites que deben marcarse entre el trabajo y la vida personal de los trabajadores. Lo que lleva a minimizar el tiempo que tienen los trabajadores para el descanso, la recreación y el derecho al ocio que tienen los trabajadores por el simple hecho de ser personas, afectando a la salud física y mental e interrumpiendo espacios personales que son de disfrute con la familia y así dañando el núcleo esencial de la sociedad.

En la misma línea el trabajo excesivo tiene un impacto en la calidad y productividad del trabajo realizado, dando como resultado una menor eficiencia y errores en las tareas realizadas. Todo esto, conforme los empleados puedan sentir una presión para que cumplan con sus expectativas laborales, lo que hace que los servidores estén sujetos a una cultura que promueve el trabajo excesivo, el cual menoscaba los derechos fundamentales, pues que no se reconoce las horas extras que los servidores trabajan, por el simple hecho de tener que cumplir con las actividades en los tiempos establecidos.

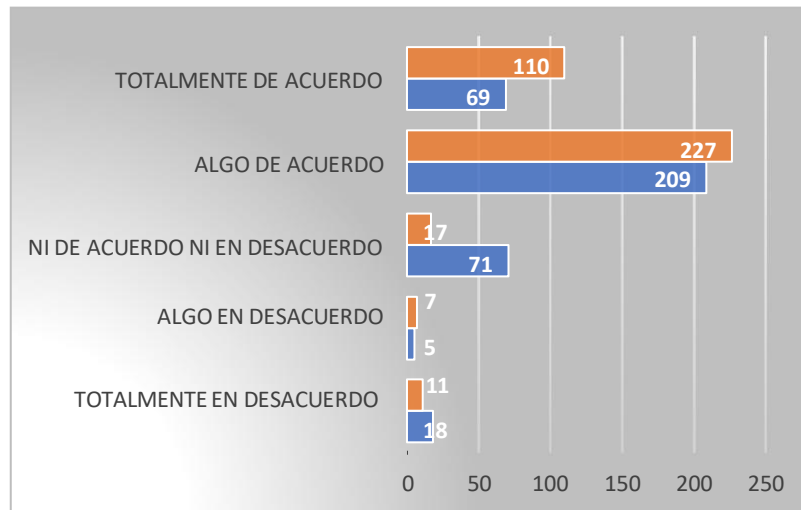
Es importante señalar que si bien pueden existir situaciones en las que trabajar más allá de la jornada laboral sea necesario o sea inevitable en circunstancias excepcionales, es necesario mantener los límites claros entre vida personal y laboral para que se pueda promover una cultura laboral que cumpla con los derechos fundamentales, así como también es necesario que este trabajo sea reconocido con un pago justo, por lo tanto es necesario promover prácticas laborales equilibradas que protejan el bienestar de los trabajadores, asegurando un tiempo adecuado para el descanso y la vida personal.

Otro de los aspectos que coadyuvan para que se configure la esclavitud laboral moderna tiene que ver con la explotación económica y es la sobrecarga laboral en cuanto a realizar actividades diferentes para las cuales fue contratado, es decir cuando se le asigna al trabajador actividades que van más allá de las responsabilidades para las cuales fue contratado y las que menciona su partida. Los trabajadores son obligados a trabajar largas horas luego de que su jornada a terminado, sin pagarle lo que se debería por el trabajo extra, por el simple hecho de cumplir con las actividades que han sido impuestas en sus plazos respectivos.

Además, otros de los factores que contribuyen a esta problemática incluyen la evolución tecnológica, la desigualdad económica, la falta de regulaciones laborales efectivas, la corrupción, incluso sucesos como lo es la pandemia en la que se estableció el teletrabajo como una nueva modalidad. Lo que ha llevado a normalizar situaciones en las cuales se vulneran derechos fundamentales de los trabajadores.

Dentro de las razones principales se considera al teletrabajo junto con la evolución tecnológica, como uno de los aspectos que configuran la esclavitud labora moderna, en donde la muestra poblacional está en su mayoría algo de acuerdo con que estos factores han influido en la esclavitud laboral moderna. Esto quiere decir que al estar algo de acuerdo para los servidores públicos esto incurre en un rango positivo en donde estos dos aspectos, influyen a la configuración de la esclavitud laboral moderna, como se ilustra en el siguiente gráfico:

Gráfico 1. Comparación entre la evolución tecnológica y el teletrabajo



Por lo cual es necesario mencionar a estos dos aspectos. El teletrabajo es una modalidad laboral que ha tomado importancia y ha tenido un crecimiento significativo a raíz de la pandemia, es una forma de trabajo que permite a los trabajadores realizar las actividades desde su hogar o de cualquier lugar que cuenten con una conexión a internet. En nuestro país, el teletrabajo ha sido promovido por el gobierno, por lo cual se estableció un marco legal para regular esta modalidad. Sin embargo, de aquello, al ser un suceso nuevo no ha tomado en cuenta varios aspectos importantes y ha llevado a que no se cumplan con los derechos del trabajador.

Si bien es cierto, el teletrabajo permite una mayor flexibilidad a los trabajadores en cuanto a gestionar su horario de trabajo, también permite a los empleadores no cumplir con lo estipulado en la relación laboral; el límite entre vida personal y laboral, al pensar que al estar en el hogar siempre existe una disponibilidad provoca que los jefes jerárquicos de las instituciones no respeten los descansos obligatorios, esto implica desafíos ergonómicos que afectan a la salud y bienestar de los trabajadores, al menoscabar varios principios fundamentales y no diferenciar entre la vida laboral y personal.

Así también la evolución tecnológica ha tenido un gran impacto en los derechos laborales, a medida que la tecnología avanza, surgen nuevos desafíos y oportunidades en el ámbito laboral. Así también la tecnología ha transformado la forma en la que se realizan las tareas

laborales, permitiendo así formas de trabajo más flexibles, como el teletrabajo. Sin embargo, esto ha llevado a que se planteen desafíos con relación al respeto entre los límites entre el trabajo y los descansos obligatorios, así como la garantía de derechos laborales como el pago justo y el reconocimiento de las horas extras de trabajo.

Todo esto perpetúa su dependencia y aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores, quienes en cuanto al cumplimiento de funciones o actividades reducen la eficiencia y la calidad del trabajo, las instituciones necesitan establecer y designar las actividades conforme a lo que estipula su contrato laboral. Es menester señalar que las industrias que se han vinculado con la esclavitud laboral moderna son diversas van desde la agricultura y la construcción hasta la manufactura, así como también se extiende al servicio tanto público como privado.

En resumen, cuando un trabajador ejecuta actividades que no le corresponden a su puesto y experimenta una sobrecarga laboral, emergen efectos negativos para los trabajadores como para la administración pública, puesto que no cumple con lo estipulado en el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, el mismo que estipula: *“la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía...”*.

Así pues, cuando el servidor público se desvía de sus responsabilidades y asume tareas adicionales que no le corresponden, genera una sobrecarga laboral, lo que lleva a una disminución en la eficacia y la eficiencia por ende la disminución en la calidad de los resultados, además de no cumplir con lo estipulado en el artículo 227, la administración pública también se ve afectada, debido a que no está operando de acuerdo con los principios establecidos en la Constitución.

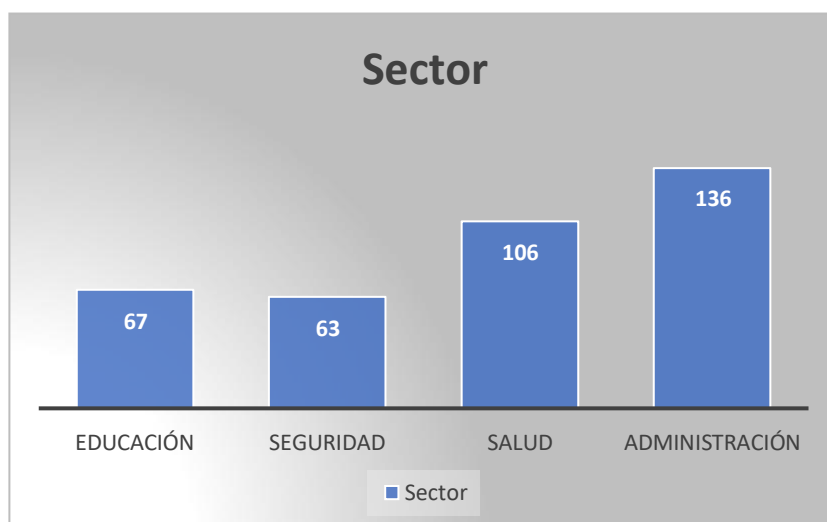
En conclusión, la esclavitud laboral moderna se refiere a una forma de explotación laboral en la que los trabajadores son sometidos a condiciones de trabajo coercitivas y abusivas, donde implica una explotación de los trabajadores a través de los medios tecnológicos.

Esta esclavitud laboral se caracteriza por la utilización de medios tecnológicos para realizar los requerimientos, así como también la obligación de trabajar más allá de lo que su jornada establece sin recibir compensación por las horas extras y sufrir una sobrecarga laboral al ser obligados a ejecutar actividades distintas a las que les corresponden. Por lo cual las instituciones invaden los descansos de los servidores públicos, no respetan sus derechos laborales, es decir es una forma de abuso laboral que viola los derechos fundamentales de los trabajadores y socava su libertad y dignidad.

3.1.2. Desarrollo de la actividad laboral en el sector público del Cantón Ambato

El desarrollo de la actividad laboral en el sector público implica el desempeño en funciones y organizaciones gubernamentales, este sector abarca una amplia gama de áreas como la administración, salud, seguridad, educación. En la presente investigación, la muestra población pertenece al sector de la educación, seguridad, salud y administración, conforme lo ilustra el siguiente gráfico:

Gráfico 2: Sector al que pertenecen los servidores públicos.



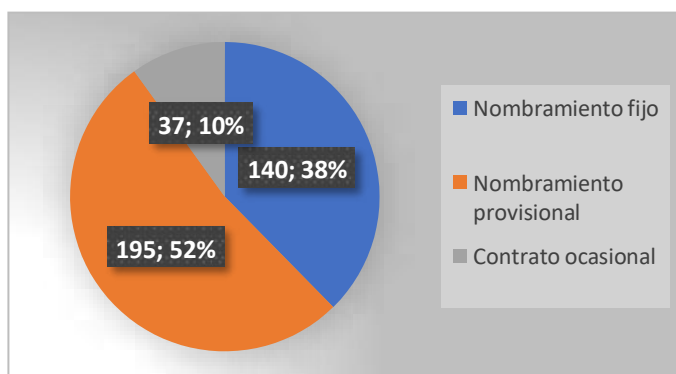
Es importante tener en cuenta que la realidad del desarrollo de la actividad laboral en el sector público puede variar ampliamente según el sector y la organización específica. Aun así, los detalles exactos en cuanto al respeto de derechos fundamentales no pueden diferir,

estos puntos generales proporcionan una visión general. El sector público desempeña un papel fundamental, en cuanto a prestación de servicios se refiere, en donde en cuanto a sus niveles y organización cuenta con instituciones, en donde el gobierno ecuatoriano se organiza en diferentes niveles, incluyendo el nivel nacional, provincial y local.

En nuestro país, los servidores públicos cumplen un papel fundamental en el funcionamiento de la administración pública, son empleados del Estado quienes están encargados de brindar un servicio a la población. Los servidores públicos están sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público, por lo cual, en cuanto a sus responsabilidades, los servidores públicos deben actuar con ética en el ejercicio de sus funciones, también deben cumplir con los principios de eficiencia, eficacia, transparencia y rendición de cuentas en el desempeño de sus labores.

En el sector público, al igual que en el sector privado, la relación laboral se basa en varios elementos clave que configuran los derechos y obligaciones tanto de la institución (empleador), como del servidor público (trabajador). Algunos de estos elementos son el tipo de contratación, la remuneración y los descansos. La relación laboral en el sector público se establece a través de un contrato, que puede ser nombramiento provisional, fijo o contrato ocasional, entre otros; bajo el cual se determina la naturaleza del trabajo, duración, responsabilidades y actividades del servidor público, así como también los derechos y beneficios que le asisten. En la presente investigación se determinó el tipo de contratación de los encuestados, ilustrado en el siguiente gráfico:

Gráfico 3: Tipo de contratación



El gráfico muestra que de la muestra poblacional se determina que 195 servidores públicos están trabajando bajo una modalidad de nombramiento provisional, 140 están sujetos bajo un nombramiento fijo; y, 37 servidores públicos trabajan bajo el contrato ocasional. Esto proporciona una visión general de la distribución de los tipos de nombramientos entre los servidores públicos encuestados, estos resultados son útiles para comprender la composición del sector público en términos de estabilidad y poder determinar cómo se desarrolla la actividad laboral en este sector.

Otro de los elementos de la relación laboral, es la remuneración; los servidores públicos en Ecuador reciben salarios y beneficios de acuerdo con la legislación vigente y las escalas salariales establecidas. Estas remuneraciones rigen por escalas salariales y que varían según el puesto o cargo que desempeñan, es importante que la remuneración sea justa y acorde con el trabajo realizado, garantizando así los derechos laborales.

Así también los descansos; los mismos que son los períodos de tiempos establecidos por la legislación laboral en cuanto los empleados tienen derecho a interrumpir sus actividades para poder descansar y recuperarse. Estos descansos son importantes para que se pueda garantizar el bienestar de los trabajadores, promover la salud laboral y permitir que el trabajador lleve una vida adecuada, con límites entre la vida personal y el trabajo.

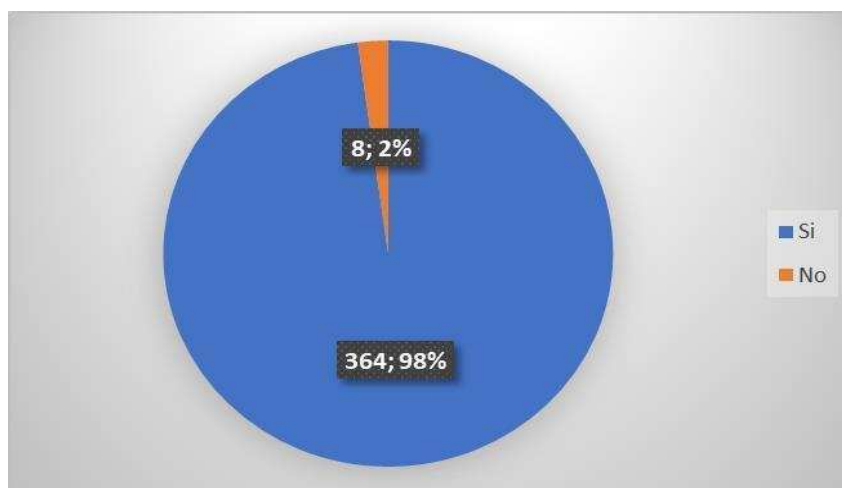
Los tipos de descansos que presenta la legislación laboral son los descansos diarios, obligatorios, anuales. Los descansos diarios corresponden a los descansos que la ley otorga para comer durante la jornada laboral, establece un tiempo que permite a los empleados tomar un receso para alimentarse adecuadamente y poder descansar, la duración de este tiempo varía depende de la institución.

Los descansos obligatorios corresponden al descanso del trabajador durante los fines de semana, garantizando así los derechos fundamentales, como el derecho al ocio, permitiendo al trabajador poder pasar tiempo con su familia y marcar un límite entre el trabajo y la vida personal. Los descansos anuales, corresponden a las vacaciones

otorgadas conforme la ley, los trabajadores cuentan con 15 días en los que pueden desconectar totalmente del trabajo.

Es fundamental que estos elementos estén establecidos y regulados para que se garantice condiciones laborales justas y equitativas para los servidores públicos para que se pueda respetar sus derechos fundamentales. Por lo cual, se ha preguntado a los servidores públicos si consideran que este tiempo debe ser respetado por las instituciones. En el presente gráfico se ilustra la opinión de los servidores públicos, quienes consideran que la comunicación a través de medios tecnológicos y electrónicos (correos, llamadas, mensajes, mediante WhatsApp) si debiera respetar sus descansos.

Gráfico 4: Opinión de los servidores públicos sobre el respeto de los descansos



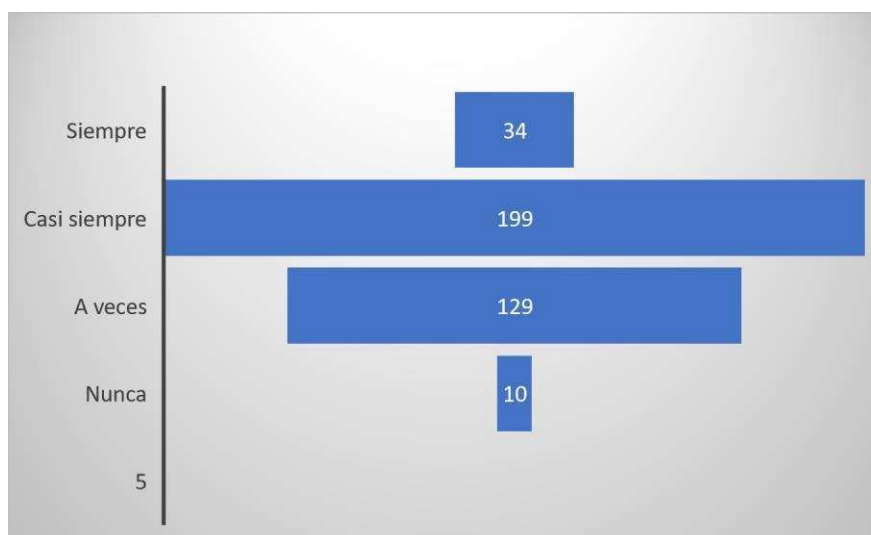
El gráfico ilustra que, 364 servidores públicos expresan su opinión de que la comunicación para los requerimientos a través de medios tecnológicos y electrónicos, como correos, llamadas y mensajes a través de WhatsApp, debería respetar sus descansos. Esta perspectiva destaca la importancia de que se deba mantener un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal.

El irrespeto de los descansos por parte de las instituciones y los requerimientos de forma virtual provocan una invasión a los descansos, menoscabando así los derechos

fundamentales de los servidores públicos, estos resultados sugieren que un número significativo de servidores públicos consideran que los requerimientos fuera de su horario pueden afectar los descansos y quitar el límite entre vida personal y laboral.

Así, a continuación se observará de manera explícita como en los días de descansos obligatorio, fines de semana y feriado, los servidores públicos han sido requeridos para realizar alguna actividad de la institución:

Gráfico 5: *Tiempo en que los servidores públicos han sido requeridos.*



En este sentido, de la muestra de 372 servidores públicos encuestados se obtuvo la información de que si les han requerido realizar actividades en sus días de descanso obligatorio: 199 servidores públicos mencionaron que casi siempre les han requerido realizar actividades en sus días de descanso obligatorio, 129 servidores públicos mencionaron que a veces les han requerido realizar actividades en sus días de descanso obligatorio, 34 servidores públicos que siempre les han requerido realizar actividades en sus días de descanso obligatorio y 10 servidores públicos mencionaron que nunca les han requerido realizar actividades en sus días de descanso obligatorio.

De esta manera, se revela que en una gran proporción un total del 84% de servidores públicos que respondió, tanto siempre o casi siempre, ha experimentado que le realicen requerimientos en sus descansos. Esto indica que muchos servidores públicos se ven afectados en su tiempo libre y se les exige a realizar o contestar actividades relacionadas con el trabajo, violentando así el derecho al descanso con el que goza el servidor.

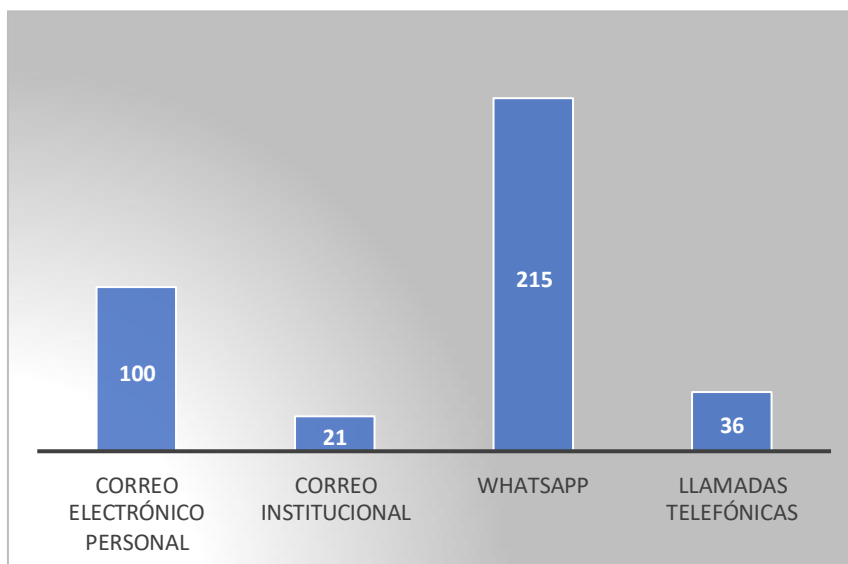
El reconocimiento de que los descansos deben respetarse no solo tiene que ver con el bienestar de los servidores públicos, sino también con el rendimiento laboral y por ende cumplimiento de lo que menciona la Constitución sobre la administración pública y el servicio a la colectividad. El agotamiento y la falta de tiempo libre puede tener un impacto negativo en la productividad y calidad de trabajo, por lo tanto, es necesario se apliquen los descansos.

Esto puede servir como una base para la reflexión dentro de las instituciones públicas y entender que no solo por mantener su puesto de trabajo el servidor público debe cumplir con las actividades impuestas, así como también se deben mejorar las políticas y prácticas relacionadas con la comunicación laboral fuera del horario regular. El objetivo debe estar marcado en establecer límites claros y equilibrados en la disponibilidad y expectativas de respuesta en horarios no laborales, a fin de garantizar los derechos fundamentales y cumplir lo que menciona nuestra normativa.

Es cierto que, los servidores públicos deben actuar con ética en el ejercicio de sus funciones y cumplir con principios como la eficiencia, eficacia, transparencia y rendición de cuentas. Estos principios, son fundamentales para el buen desempeño de su labor y para asegurar el cumplimiento de los objetivos y responsabilidades asignados. Sin embargo, cuando los servidores públicos se enfrentan a una sobre carga de trabajo, puede resultar difícil cumplir plenamente con estos principios. La excesiva carga laboral puede generar estrés, agotamiento y afectar la calidad del trabajo realizado. En estas circunstancias, es comprensible que los servidores públicos puedan tener dificultades para mantener altos niveles de eficiencia y eficacia, así como para cumplir con todas las exigencias de las actividades impuestas.

Conforme la encuesta realizada los requerimientos que les hacen a los servidores públicos fuera de la jornada laboral, es decir sin respetar sus descansos, son mediante medios tecnológicos conforme se ilustra en el grafico:

Gráfico 6: Medios por los cuales se realizan requerimientos.



Según el grafico, 100 de los 372 servidores públicos indicaron que los requerimientos que reciben fuera de la jornada laboral son a través de su correo electrónico personal, lo que sugiere un uso inapropiado del correo electrónico por parte de las instituciones, puesto que los mismos cuentan con correos electrónicos oficiales para que se le realicen requerimientos, lo que conlleva a que se invada la vida personal del servidor, al enviar requerimientos fuera de la jornada laboral a través del correo personal.

Así también, 21 encuestados informaron que reciben requerimientos por correo electrónico institucional fuera de la jornada laboral. Si bien es cierto esto indica que la institución si utiliza el medio idóneo para realizar requerimientos estos son fuera de la jornada laboral lo que lleva a invalidar el espacio de descanso del servidor, al tener que atender los requerimientos.

También, 215 servidores públicos reciben los requerimientos a través de su WhatsApp, y otros 36 a través de llamadas telefónicas, lo que destaca el uso frecuente de la tecnología debido a la facilidad de acceso y el fácil uso de esta. Lo que lleva a los servidores a la conectividad permanente, y a una confusión entre conectividad y disponibilidad, así se produce una jornada laboral más extensa sin una remuneración, debido a que el servidor en su tiempo de descanso tiene que responder los requerimientos.

Por lo cual, es importante marcar la diferencia entre conectividad y disponibilidad al hablar de los tiempos de descanso de los servidores públicos, así como garantizar la desconexión adecuada de la tecnología durante estos periodos, esto es de suma importancia, tanto para el bienestar individual de los servidores como el funcionamiento eficiente de las instituciones públicas y el cumplimiento de los derechos fundamentales.

El respetar los límites y los descansos adecuados permite a los trabajadores que mantengan un equilibrio entre la vida laboral y personal puesto que el exceso de trabajo y la falta de descanso conlleva a los problemas de salud física y mental, así como enfermedades relacionadas al trabajo, establecer estos límites mejora la productividad y el rendimiento laboral y contribuye a la salud y bienestar de los servidores públicos, así como al cumplimiento de los derechos fundamentales.

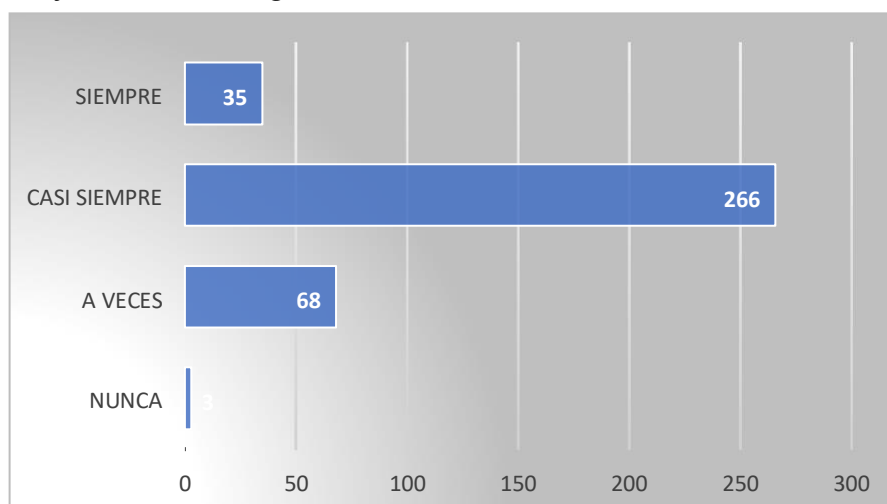
El establecer límites claros evita la acumulación excesiva de trabajo y la sensación de estar siempre "en alerta", lo que puede llevar a errores, falta de atención y disminución del rendimiento; promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal en el ámbito público es fundamental para garantizar la eficiencia y la calidad de los servicios que se ofrecen a la comunidad. Así se puede evidenciar la importancia de establecer estos límites, marcar la diferencia entre conectividad y disponibilidad evitar la invasión constante de espacios de descanso.

En este sentido, es necesario hablar sobre la sobrecarga laboral, la misma que se refiere a la situación en la que un empleado se enfrenta a una cantidad excesiva de trabajo o

responsabilidades. Una forma específica de sobrecarga laboral es cuando los empleados se ven obligados a realizar actividades que no están dentro de sus responsabilidades o competencias.

En cuanto a la excesiva carga laboral en el sector público del cantón Ambato, que obliga al servidor a desempeñar sus funciones fuera de su horario establecido, 266 servidores públicos están de acuerdo con que casi siempre la excesiva carga laboral les obliga a desempeñar sus funciones fuera de jornada laboral, como lo ilustra el siguiente gráfico:

Gráfico 7: Excesiva carga laboral



Por lo cual, de acuerdo con la muestra de 372 personas, se infiere que el 71% de los servidores públicos experimentan una excesiva carga laboral que les obliga a trabajar más de lo que su jornada establece sin que este tiempo extra sea reconocido, lo que sugiere una falta de equilibrio entre su vida laboral y personal. Así como también se indica una tendencia preocupante en cuanto a las condiciones laborales del sector público del cantón Ambato, en donde las horas de trabajo extra no son reconocidas.

La realización de tareas adicionales que no son propias de sus puestos de trabajo genera diversos problemas. Conlleva una falta de enfoque, concentración y violación de derechos fundamentales que le asisten al servidor público por el hecho de ser trabajador. El asumir

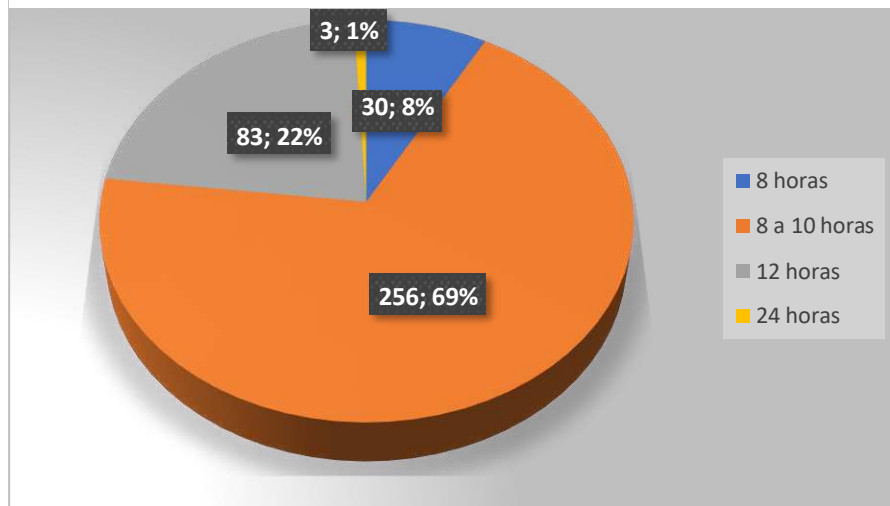
tareas adicionales, obligan al servidor público a trabajar horas extras sin que sean reconocidas o sacrificar su tiempo de descanso. Es cierto también, que la sobrecarga laboral genera un impacto negativo en la salud física y mental del servidor, lo que disminuye la calidad del trabajo y puede generar errores. Esto puede tener un impacto negativo en la productividad y la eficiencia de la organización en general de las instituciones.

Para abordar la sobrecarga laboral y evitar que los servidores realicen actividades que no les compete, es necesario que las instituciones establezcan claras definiciones de los roles y responsabilidades con las que cuenta el servidor, esto implica el respeto de las jornadas laborales, así como el respeto de los descansos de los servidores. Por lo que es responsabilidad de las instituciones proporcionar las condiciones adecuadas, lo que implica una adecuada distribución de la carga de trabajo, establecimiento de plazos realistas y la promoción de los límites necesarios entre vida personal y laboral

Así, es fundamental reconocer que la sobrecarga de trabajo puede obstaculizar el cumplimiento de los principios éticos y de desempeño en el sector público. Por tanto, es necesario adoptar medidas para abordar esta situación y garantizar condiciones laborales que permitan a los servidores públicos actuar de manera ética y cumplir con los principios de eficiencia, eficacia, transparencia.

Debido a la sobrecarga laboral y el hecho de que los servidores tengan que realizar más actividades se ha producido la explotación laboral que conlleva más horas de trabajo incluso más de las 8 horas que han sido fijadas en el contrato de trabajo. Si bien es cierto hay que destacar que este trabajo se realiza sin remuneración alguna; así en el siguiente gráfico se ilustra cuantas horas trabajan los servidores públicos, incluso fuera de la institución:

Gráfico 8: Tiempo que conlleva la jornada laboral de los servidores públicos.



Conforme a la muestra el 69% de los encuestados menciona que su trabajo, aun cuando están fuera de la institución implica un tiempo de 8 a 10 horas diarias, a pesar de que la ley establece una jornada de 8 horas. Esto indica que en su mayoría significativa que los servidores públicos trabajan más de lo que su jornada establece, sin que sea reconocido por parte de las instituciones, es decir se produce una explotación laboral, debido a la excesiva carga laboral y la necesidad de cumplir con las responsabilidades adicionales.

La duración de la jornada laboral es un tema de importancia, el cual debería ser cumplido por parte de las instituciones, debido a que los servidores públicos o empleados en general pueden verse obligados a trabajar más de las horas establecidas legalmente por realizar diferentes actividades. Además, el crecimiento económico y el consumo desenfrenado a menudo van de la mano con la explotación laboral, se busca obtener ganancias a costa de la dignidad y los derechos de las personas lo que lleva a que no se cumpla con el principio de la primacía de la realidad debido a que el contrato laboral tiene unas condiciones, pero la relación laboral se da en otras distintas.

Así mismo en cuanto al principio de primacía de la realidad, en el derecho laboral se utiliza para poder determinar cuál es la naturaleza de la relación laboral, más allá de lo que el contrato laboral establece. Es necesario mencionar que siempre prevalecerá la realidad de los hechos a lo que este estipulado en el contrato laboral.

Es decir, lo que busca este principio es proteger los derechos laborales de los trabajadores y evitar el menoscabo de las garantías básicas de los derechos establecidos, por cumplimiento de funciones diferentes y por miedo a perder su puesto de trabajo, así como también este principio busca que se establezca la verdadera naturaleza de la relación laboral en función a los hechos y la realidad situacional, más allá de lo que ya ha sido establecido a través del contrato de trabajo.

En la aplicación de este principio, se deben analizar los elementos que determinan la verdadera naturaleza de la relación laboral, en cuanto a la subordinación, dependencia económica, dirección y control, asignación de actividades por parte de quien funge como jefe jerárquico. Se debe evaluar la situación en conjunto para determinar la relación laboral real, sin tomar en cuenta como haya sido establecido de manera formal. Este principio tiene implicaciones en cuanto a términos de derechos laborales, conforme se puede determinar la existencia de la relación laboral con condiciones diferentes a las estipuladas en el contrato firmado, en cuanto a horario de trabajo, funciones a cumplir, etc. Esto implica que se deben reconocer diferentes derechos o prestaciones que no están reconocidos.

3.1.3. La esclavitud laboral moderna en el sector público del cantón Ambato.

La existencia de la esclavitud en pleno siglo XXI es un recordatorio de que aún existe la injusticia y la desigualdad, aunque la esclavitud ha sido abolida de manera oficial, aún persiste y se ha adoptado a la época social y las diferentes formas, con prácticas similares a la de la esclavitud, pero en un mundo globalizado. Estas formas modernas de esclavitud a menudo se denominan "esclavitud contemporánea" o "esclavitud moderna".

La esclavitud moderna adopta varias formas, como el trabajo forzado, el trabajo en exceso, el no respeto de los descansos, entre otros. Estas prácticas ocurren en diversos sectores, como lo es el sector público. La esclavitud laboral moderna en el sector público del Cantón Ambato se ha identificado a través de un estudio descriptivo y encuestas, que

revelaron la existencia de condiciones laborales que no cumplen con los estándares legales y éticos establecidos para garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores.

En primer lugar, se ha observado que existe un incumplimiento de los descansos establecidos por la legislación laboral, los servidores públicos del cantón Ambato no cuentan con un tiempo adecuado de descanso, lo cual es fundamental para mantener su bienestar laboral y tener un equilibrio entre trabajo y vida personal, lo que lleva que se produzcan problemas ergonómicos en el ámbito público.

Además, se ha detectado que la evolución tecnología ha influido directamente, debido a que está siendo utilizada como una herramienta para imponer diferentes requerimientos laborales fuera del horario establecido, los servidores públicos son contactados y solicitados para realizar diferentes actividades y responder a demandas de las instituciones, incluso en su tiempo de descanso y fuera del lugar del trabajo, sin que se respete los límites que debe existir entre la vida personal y familiar. Es necesario comprender como en la era de la información y de los diferentes avances tecnológicos existen personas que son privadas de su libertad, de su derecho al ocio y forzadas a trabajar en condiciones donde se violentan derechos laborales.

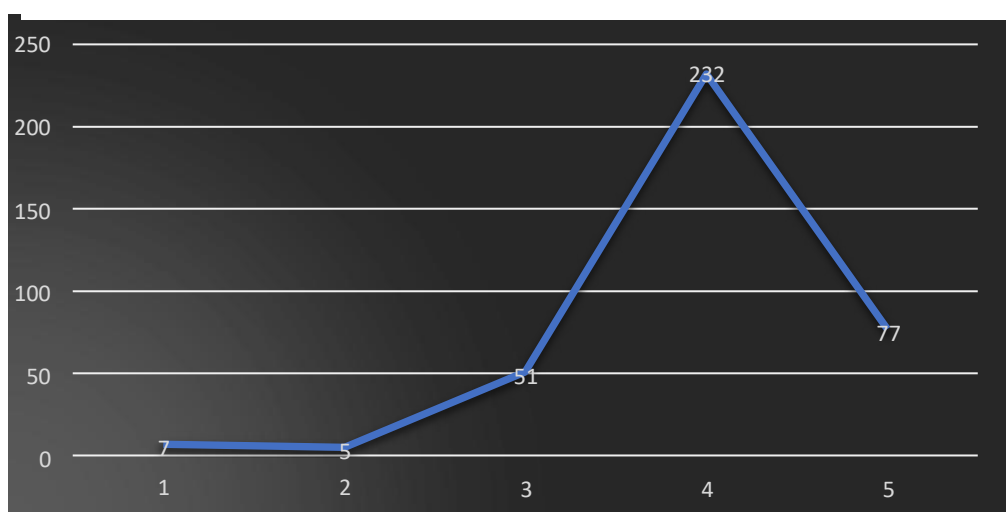
Un enfoque jurídico de esta situación constituye una violación de derechos laborales y el incumplimiento de las normas laborales, y estas son las que establecen los límites de la jornada de trabajo, los periodos de descanso y los derechos de los servidores públicos como trabajadores a un trato digno y respetuoso. La falta de cumplimiento de estas normas en el sector público del cantón Ambato implica una vulneración de los derechos fundamentales de los servidores públicos y se configura como una forma de esclavitud laboral moderna.

Este estudio evidencia que, la esclavitud laboral moderna está presente en el sector público del Cantón Ambato, especialmente en lo que respecta al incumplimiento de los descansos y al aprovechamiento de la tecnología para imponer requerimientos laborales

fuera del horario establecido. Es necesario tomar medidas para que se pueda garantizar el cumplimiento de las normas laborales y que se pueda promover un ambiente laboral justo en el sector público del cantón Ambato.

En cuanto al nivel de si la esclavitud laboral moderna está presente en el sector publico 232 servidores públicos creen que la misma si está presente en el sector público en un nivel alto, como se ilustra el siguiente gráfico

Gráfico 9: Nivel de presencia de la esclavitud laboral moderna según los servidores públicos.



Los resultados muestran la siguiente distribución: de los 372 servidores públicos encuestados, 7 consideran que la esclavitud laboral moderna no está presente en el sector público; 5 consideran que la esclavitud laboral moderna está poco presente en el sector público, 51 personas consideran que la esclavitud laboral moderna está presente en cierto nivel en el sector público, 232 personas consideran que la esclavitud laboral moderna está presente en un nivel alto en el sector público y 77 consideran que la esclavitud laboral moderna está muy presente en el sector público.

Esto refleja que una mayoría significativa de los servidores públicos encuestados (el 62.4%) percibe que la esclavitud laboral moderna está presente en el sector público en

cierto nivel (puntuaciones 3 y 4), mientras que un número considerable (el 20.7%) cree que está muy presente (puntuación 5).

Estas percepciones indican una clara presencia de condiciones laborales que podrían considerarse explotadoras o que no respetan los derechos laborales de los servidores públicos. Así pues, la esclavitud laboral moderna se caracteriza por la explotación y la falta de libertad en el trabajo, lo cual puede tener un impacto negativo en la salud, el bienestar y la dignidad de los trabajadores.

En el mismo contexto, en la encuesta a 372 servidores públicos se considera que las acciones que son efectivas para prevenir y combatir con la esclavitud laboral en el sector público corresponden a 40 encuestados sugieren que el Ministerio de Trabajo debería mantener el control sobre las horas de trabajo a través de sus inspectores; 13 encuestados creen que la publicidad institucional debería educar a los servidores públicos sobre los tipos de descansos a los que tienen derecho; 109 encuestados enfatizan la importancia de aplicar y respetar los descansos obligatorios por parte de los superiores jerárquicos; 210 encuestados resaltan la necesidad de desconectar los dispositivos electrónicos después de la jornada laboral.

Estas respuestas indican que los servidores públicos del Cantón Ambato perciben ciertas medidas como efectivas para abordar la esclavitud laboral. Destacan la importancia del monitoreo externo por parte del Ministerio de Trabajo, la concienciación a través de la publicidad institucional, el fomento del cumplimiento de los descansos obligatorios por parte de los superiores y la promoción de la desconexión digital después de la jornada laboral. Implementar estas acciones puede contribuir a prevenir y combatir la esclavitud laboral en el sector público, asegurando mejores condiciones laborales y respeto a los derechos de los trabajadores.

Así pues, la desconexión digital se ha convertido en una medida importante para prevenir la configuración de la esclavitud laboral moderna. En un mundo cada vez más conectado,

donde la tecnología nos mantiene disponibles las 24 horas del día, los límites entre el trabajo y la vida personal pueden difuminarse fácilmente. Esto puede llevar a una sobrecarga laboral, una disminución de la calidad de vida y un mayor riesgo de esclavitud laboral.

La desconexión digital implica establecer límites claros entre el trabajo y el tiempo personal, y promover un equilibrio saludable entre ambos. Al desconectar los dispositivos electrónicos después de la jornada laboral, los empleados pueden disfrutar de un tiempo libre sin interrupciones y dedicarse a sus actividades personales, familiares y de descanso. Esta medida ayuda a evitar la tendencia a estar siempre disponible y responder de inmediato a las demandas laborales fuera del horario de trabajo.

La desconexión digital también contribuye a restablecer el equilibrio entre la vida laboral y personal, lo que es esencial para prevenir la esclavitud laboral moderna. Al separar claramente el tiempo de trabajo del tiempo de descanso, los empleados pueden disfrutar de sus derechos laborales, como el derecho a descansar, tener tiempo libre y desconectar del trabajo. Además, la desconexión digital envía un mensaje claro de que los empleados no están disponibles las 24 horas del día y tienen derecho a tener una vida personal equilibrada. Esto ayuda a prevenir situaciones en las que los empleadores aprovechan la conectividad constante para exigir una disponibilidad ilimitada y explotar a los trabajadores.

También las instituciones tienen un papel fundamental en el respeto de los derechos laborales de los servidores públicos, lo que implica establecer políticas que regulen los descansos que tienen las personas, para así poder fomentar el respeto hacia los mismos y que se promueva la eficacia, eficiencia y productividad de las actividades. El implemento de estas estrategias para que se monitoree la carga laboral, así como la redistribución y asignación de tareas que les corresponden y cumplir los derechos fundamentales, como el derecho al ocio y a la desconexión digital.

Para erradicar la esclavitud laboral moderna se requiere de una acción colectiva y de una voluntad política a nivel mundial, es crucial fortalecer los marcos legales, como las instituciones encargadas de combatir esta problemática, además es fundamental abordar dichas causas que sustentan y coadyuvan al apareamiento de estas. La persistencia de la esclavitud en la actualidad nos recuerda que la lucha por la justicia y la igualdad está lejos de llegar a su fin, es imperativo tomar medidas y unirnos como sociedad para poder llegar a un mundo donde las personas sean libre y sean tratadas con dignidad y respeto.

3.2. Discusión de resultados

En relación con el objetivo general de la investigación, luego del análisis de los resultados de las encuestas se ha determinado la incidencia de la esclavitud laboral moderna del siglo XXI en el sector público del cantón Ambato el cual se ve afectado por la presencia de explotación laboral, donde los jefes jerárquicos imponen condiciones abusivas de trabajo a los servidores públicos. Esta explotación se manifiesta a través de coerción, degradación y exigencias laborales fuera de la jornada establecida, sin respetar el descanso establecido, el derecho al ocio y la libertad de los servidores.

Estas condiciones abusivas tienen que ver con un irrespeto a los límites entre trabajo y familia, debido a que se realizan requerimientos fuera de la jornada laboral; lo que conlleva una sobrecarga laboral que desencadena el trabajo extra, mismo que no es remunerado. Estas condiciones se ven facilitadas por la evolución tecnológica, lo que lleva a confusiones entre disponibilidad y conectividad. Ya que, a pesar de tener conexión constante, no significa que el servidor público siempre está disponible. Así lo menciona Serrano Mariona (2019), quien habla sobre que es necesario que los jefes jerárquicos mantengan un límite entre la vida personal y laboral de cada servidor público, respetando la jornada laboral y sus derechos fundamentales

La implementación del teletrabajo, como lo menciona Aguirre Patricia (2021) se vio impulsada por la pandemia y la evolución tecnológica, ha normalizado factores que van

en contra de los derechos laborales de los empleados públicos. Los requerimientos fuera de la jornada laboral constituyen un trabajo extra que no es remunerado, todo en relación con las expectativas laborales y las actividades que los jefes jerárquicos imponen a los servidores. Además, estos requerimientos incluyen tareas como responder correos electrónicos, atender llamadas telefónicas, y realizar trabajos que no están relacionados con sus actividades, así como el estar disponible para cualquier consulta o emergencia fuera de su jornada de trabajo. Todo esto genera:

- Una jornada laboral extensa, no solo al finalizar la jornada sino incluso antes del comienzo de esta, lo que conlleva trabajo extra sin recibir una remuneración por el mismo ya que se da en horarios donde se deberían dar descansos obligatorios (noches, fines de semana).
- Dificultad para tener un límite entre vida familiar y laboral. Lo que tiene que ver con realizar tareas, en descansos diarios como la hora de almuerzo, los fines de semana que espacios que son invadidos y que suponen un añadido a la jornada laboral.
- Interrupciones en el desarrollo del trabajo, con la imposición de actividades diferentes para las cuales fue contratado lo que desencadena incumplimiento de ciertas actividades y genera una mala atención a los administrados.

Estos requerimientos fuera de la jornada laboral plantean desafíos significativos los servidores públicos en términos de equilibrio entre la vida laboral y personal, donde es necesario promover un enfoque equilibrado y respetuoso del tiempo, reconociendo que los trabajadores tienen derecho a desconectarse, al ocio y disfrutar de su tiempo libre.

Todo esto contradice los presupuestos establecidos en la Constitución, ya que, al vulnerar los descansos, se afecta la salud y el bienestar de los empleados, generando problemas psicológicos y mentales. Esta falta de atención a la salud de los servidores públicos

repercute en una mala administración pública y en la prestación deficiente de servicios a los ciudadanos, incumpliendo los principios de eficacia y eficiencia.

En este contexto, el menoscabo de los derechos fundamentales de los servidores públicos no solo afecta a nivel personal, sino que también perjudica la correcta administración y prestación de servicios públicos. Los empleados temen exigir el respeto a sus derechos, ya que, al ser puestos públicos, su posición puede estar en riesgo, así como su remuneración y su dignidad. Esta situación lleva a la normalización de actuaciones incorrectas y al miedo a alzar la voz, bajo la premisa de que corresponde al servicio público.

Es así como se ha llegado a la conclusión de que este fenómeno se puede considerar como una forma de esclavitud laboral moderna, dado que implica ciertos factores que han sido analizados en el sector público del cantón Ambato. Se ha determinado que existe dicha esclavitud, la cual se manifiesta a través de las actividades realizadas por los servidores públicos, bajo ciertas imposiciones por parte de sus superiores jerárquicos para determinar si dichas actividades se llevan a cabo dentro o fuera del horario de trabajo.

Es así como uno de los aspectos más importantes para tomar medidas, está relacionado con la desconexión digital, ya que, se ha determinado que la mayoría de las demandas se realizan a través de medios tecnológicos, donde no se respetan los períodos de descanso y se espera una respuesta rápida por parte de los servidores públicos, incluso cuando deberían estar disfrutando de sus descansos obligatorios. Todos estos argumentos se respaldan en los estudios realizados por quienes afirman que la esclavitud laboral moderna se relaciona con la explotación laboral, y esto se confirma a través de las circunstancias descritas.

CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- Se concluye que la esclavitud laboral moderna del siglo XXI es una forma de explotación laboral que se caracteriza por la privación de la libertad, condiciones laborales abusivas, falta de remuneración justa y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores. Esta forma de esclavitud ha evolucionado en el contexto actual y se ha ido adaptando a las diferentes características sociales, la misma que también está presente en varios sectores como lo es el sector público.
- Se llega a deducir que, el desarrollo de la actividad laboral en el sector público del Cantón Ambato se da en condiciones de explotación laboral, debido a que se ha revelado ciertos elementos que contribuyen a la presencia de la esclavitud laboral moderna. Estos incluyen la falta de regulaciones adecuadas, exceso de carga de trabajo, requerimientos fuera del horario establecido, falta de descanso adecuado, entre otros factores que pueden afectar negativamente a los servidores públicos.
- Finalmente, a través de la investigación, se ha determinado que existen indicios de la presencia de la esclavitud laboral moderna en el sector público del Cantón Ambato. Esto se evidencia en casos de incumplimiento de los derechos laborales, abuso de poder por parte de los superiores, falta de mecanismos de protección y falta de supervisión efectiva por parte de las autoridades competentes. Por ende, se pone en manifiesto una alta incidencia de la esclavitud laboral moderna del siglo XXI en el sector público del cantón Ambato.

4.2. Recomendaciones

- Se recomienda la realización de estudios más profundos y específicos sobre la esclavitud laboral moderna, debido a la poca información existente del tema, y a que el análisis de resultados resaltó la necesidad de abordar y prevenir la esclavitud laboral moderna en el sector público del Cantón Ambato. Para profundizar en el conocimiento sobre este problema y generar nuevas soluciones a través de la colaboración entre académicos, investigadores y profesionales del sector público para seguir avanzando en la comprensión y erradicación de esta problemática.
- Así también se recomienda promover una legislación laboral sólida, a través de mecanismos de inspección y vigilancia efectivos para prevenir y combatir el irrespeto hacia derechos fundamentales como el derecho al ocio. A través de las instituciones y sus departamentos de talento humano, es necesario establecer un sistema de monitoreo y evaluación regular para verificar el cumplimiento de los derechos laborales y detectar posibles casos de esclavitud laboral moderna, así como también realizar revisiones periódicas de las condiciones laborales y los niveles de cumplimiento de las políticas, y toma acciones correctivas cuando sea necesario. Para que se ponga fin a la explotación laboral en todas sus formas y se garantice un ambiente de trabajo digno y equitativo.
- Finalmente, se recomienda evaluar las políticas y regulaciones existentes en el sector público relacionadas con las condiciones laborales, los horarios, los descansos y el respeto a los derechos de los trabajadores y así identificar las áreas de mejora y trabajar en conjunto con las autoridades competentes para fortalecer estas políticas y garantizar su cumplimiento efectivo. Estas recomendaciones buscan promover cambios significativos en el sector público de Ambato para combatir la esclavitud laboral moderna y mejorar las condiciones de trabajo de los

servidores públicos. Es importante implementarlas de manera integral y continua, con el compromiso y la participación de todas las partes involucradas.

C. MATERIALES DE REFERENCIA

1. Acosta, Z. (2009). Fuentes de información para la recolección de información cuantitativa y cualitativa. 1-20.
2. AEI Alianza para el emprendimiento. (2022). El futuro del trabajo después de la pandemia.
3. Aguirre, P. (2021). El reconocimiento del derecho al disfrute del tiempo libre en los derechos humanos. *Aportes y transferencias. Vol 19*, 9-26.
4. Alba Guevara & Guillermo Ortega. (2019). *Enciclopedia de derecho laboral ecuatoriano*. . Quito: Editorial Jurídica del Ecuador .
5. Atienza, M. (2001). *El sentido del Derecho*. Barcelona: Ariel.
6. Bernal, C. A. (2006). Metodología de la Investigación. México: Cámara Nacional de la Industria Mexicana.
7. Calonge, A. (2021). Análisis de la explotación laboral Internacional, Europea y Española en el Siglo XXI. (Trabajo de grado).Universidad de León.
8. Carrion, K. (2002). Los derechos laborales al somerterlos a las regulaciones de la LOSEP en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad, 14 (S4)*., 350-358.
9. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. (s.f.). El futuro de la prevención.
10. Código del Trabajo. (2005). Lexis.
11. Constitución de la República del Ecuador. (2008). Lexis.
12. Cuenca, M. (2000). El ocio, dimensiones y manifestaciones actuales.
13. Director General OIT. (2021). El trabajo en tiempos de la COVID. *Conferencia Internacional del Trabajo, 109.º reunión*.
14. Echenique, E. E. (2017). Metodología de la Investigación. Huancayo, Perú: Universidad Continental.
15. Farmer, A. (2016). *Las condiciones de la Esclavitud*. Londres: Hodder Education.
16. Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Huancayo: Universidad Continental.
17. González, M. (1997). Insurgencia popular; oligarquía regional y estado en el Ecuador liberal, huelga geeneral de Guayaquil, 1922. *Consejo Superior de Investigaciones Científicas*, 150-184.
18. Hernández, M. (2021). Globalización y Digitalización: Hacia el final del empleo. *Globótica y empleo del futuro*, 82-89.
19. Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. México: Interamericana.

20. Ley Orgánica de Servicio Público. (2010). Lexis.
21. Luis Herrera & Arnaldo Mejía & Galo Naranjo. (2004). Tutoría de la Investigación Científica. Ambato: Gráficos Corona Quito.
22. Manuel Cortes & Miriam Iglesias. (2004). Generalidades sobre Metodología de la Investigación. Campeche: Universidad Autónoma.
23. Mejía, T. (2017). ¿Que son las fuentes de investigación? Metodología, 1-7.
24. Melle, M. (2021). La responsabilidad social dentro del sector público. *Ekonomiaz*, 84-107.
25. Miño, V. (2011). Metodología de la Investigación. Colombia: Ediciones de la U-Transversal.
26. Molina, C. (2017). Jornada Laboral y Tecnologías de la información, Garantía del Derecho al Descanso. 249-283.
27. Montoya, A. (2018). *Derecho del Trabajo*.
28. Naula, A. (2012). El Régimen Laboral en el Sector Público. 2-65.
29. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2002). La Abolición de la Esclavitud y sus Formas contemporáneas. 5-59.
30. Oficina Internacional del Trabajo. (2012). Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. *Conferencia Internacional del Trabajo, 101.º reunión.*, 45-1051.
31. Organización Internacional del Trabajo. (17 de 04 de 2023). *Sitio oficial de la OIT*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang-es/index.htm>
32. Organización Internacional del Trabajo. (2009). Conocer los Derechos Fundamentales en el Trabajo. 1-38.
33. Páez, F. A. (2015). *Curso de Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos (Grupo Anaya, S.A).
34. Plant, R. (2008). Explotación laboral en el siglo XXI. *Revista Nexos*, 372.
35. Porras, A. (2010). Las reformas laborales en el Ecuador. *Informe sobre derechos humanos Ecuador 2009*, 316-328.
36. Proaño, G. (2017). Análisis del empleo en el sector público ecuatoriano y su relación con el Presupuesto General del Estado. 7-76.
37. Reyes, L. (2012). *Derecho Laboral*. Mexico: Red Tercer Milenio.
38. Robalino, I. (1998). *Manual de Derecho del Trabajo*. Quito: Fundación Antonio Quevedo.
39. Sampieri Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. México: Interamericana.

40. Segura, A. M. (2017). *Derecho laboral para el nuevo tiempo*. Digitalia. Obtenido de <https://www.digitaliapublishing.com/a/52179>
41. Serrano, M. (2019). Digitalización, Tiempo de trabajo y Salud Laboral. 9-31.
42. Sierra, G. (2010). La esclavitud como relación laboral, ayer y hoy. *31*(31), 61-71.
43. Tanzi, V. (2000). El papel del Estado y la calidad del sector público. *Revista de la Cepal* 71, 7-22.
44. Ugarte, J. L. (2021). La expansión del derecho del trabajo. *Revista del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*, 1-31.
45. Villabela. (2015). Los métodos de la investigación jurídica. Algunas precisiones. UNAM: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México
46. Villavicencio, L. (2020). Régimen laboral de las empresas públicas ecuatorianas. *Revista Facultad de Jurisprudencia*, 366-404.

Anexos



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS
SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
Y CIENCIAS SOCIALES



Tema: La esclavitud laboral moderna del siglo XXI en el sector público del cantón Ambato

Objetivo General: Determinar la incidencia de la esclavitud laboral moderna del siglo XXI en el sector público del cantón Ambato

Objetivos específicos

- Identificar que es la esclavitud laboral moderna del siglo XXI.
- Analizar cómo se desarrolla la actividad laboral en el sector público del Cantón Ambato.
- Determinar a través de un estudio crítico jurídico si se ve reflejada la esclavitud laboral moderna en el sector público del cantón Ambato.

GUÍA DE ENCUESTA

ENCUESTA

1. ¿Cuál es su rango de edad?

- 18-25
- 25-35
- 35 en adelante

2. Seleccione su género

- Masculino
- Femenino

3. ¿Cuál es su tipo de contratación?

- Nombramiento fijo
- Nombramiento provisional
- Contrato ocasional

4. ¿A qué sector del servicio público pertenece?

- Educación
- Seguridad
- Salud
- Administración

5. ¿Cuáles de las siguientes definiciones considera que corresponde al significado de esclavitud laboral?

- La esclavitud laboral o trabajo esclavo contemporáneo, se refiere a una forma de explotación laboral en la que las personas son obligadas a trabajar bajo condiciones coercitivas y degradantes sin que se cumpla con sus derechos reconocidos.
- La esclavitud es una institución social y económica en la que una persona, conocida como esclavo, es propiedad de otra persona, conocida como amo o propietario
- La esclavitud laboral tiene que ver con el no cumplimiento de los derechos constitucionales
- Ninguna

6. ¿Cuál de los siguientes aspectos o elementos considera que contribuyen a que se dé la esclavitud laboral moderna?

- Requerimientos fuera de la jornada laboral a través de: mensajes mediante WhatsApp, correos electrónicos, llamadas
- Trabajar más del tiempo que su jornada laboral establece
- Sobrecarga laboral (Ejecutar otras actividades distintas para las cuales fue contratado)
- Todas las anteriores

7. ¿Considera usted que el teletrabajo al ser aplicado en tiempos de pandemia contribuyó a que se configure la esclavitud laboral moderna?

- Totalmente de acuerdo
- Algo de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

8. ¿Considera que la evolución tecnológica ha contribuido a que se configure la esclavitud laboral moderna?

- Totalmente de acuerdo
- Algo de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

9. ¿En qué nivel cree que la esclavitud laboral moderna está presente en el sector público? (Siendo 1 no presente y siendo 5 muy presente)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

10. ¿Considera que la comunicación a través de medios tecnológicos y electrónicos (correos, llamadas, mensajes mediante WhatsApp) debería respetar sus descansos diarios, obligatorios, anuales?

- Si
- No

11. ¿Los requerimientos que le hacen fuera de la jornada laboral son mediante?

- Correo electrónico personal
- Correo institucional
- WhatsApp
- Llamadas telefónicas

12. ¿Con que frecuencia en sus días de descanso obligatorio (fines de semana, feriados) le requieren para usted realice algún tipo de actividad de la institución?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

13. ¿La excesiva carga laboral le obliga a desempeñar sus funciones fuera de su horario establecido?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nuca

14. ¿Cuántas horas de trabajo, incluso fuera de la institución involucra su trabajo diario?

- 8 horas
- 8 a 10 horas
- 12 horas
- 24 horas

15. ¿Cuáles de las siguientes acciones cree que son efectivas para prevenir y combatir la esclavitud laboral en el sector público?

- Que el ministerio de trabajo mantenga un control a las jornadas de trabajo a través de sus inspectores
- Publicidad institucional en cuanto a los tipos de descansos que le asisten a sus servidores públicos
- Aplicación y respeto de los descansos obligatorios por parte de los jefes jerárquicos superiores
- Desconexión de los aparatos electrónicos luego de la jornada de trabajo

1. ¿Cuál es su edad? (0 punto)

[Más detalles](#)

[Información](#)

● 18-25 años	15
● 25-35 años	138
● 35 años en adelante	195
● Otras	24

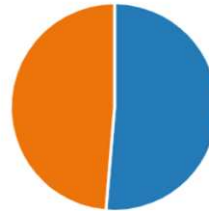


2. Seleccione su género (0 punto)

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Masculino	191
● Femenino	181



3. ¿Cuál es su tipo de contratación? (0 punto)

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Nombramiento fijo	140
● Nombramiento provisional	195
● Contrato ocasional	37



4. ¿A que sector del servicio público pertenece? (0 punto)

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Educación	67
● Seguridad	63
● Salud	106
● Administración	136



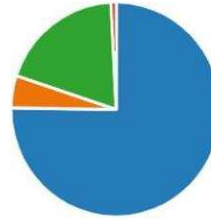
5. ¿Cuál de las siguientes definiciones considera que corresponde al significado de esclavitud laboral ?

(0 punto)

[Más detalles](#)

[Información](#)

- La esclavitud laboral o trabajo e... 280
- La esclavitud es una institución ... 18
- La esclavitud laboral tiene que v... 71
- Ninguna 3



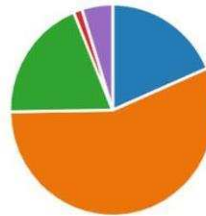
7. ¿Considera usted que el teletrabajo al ser aplicado en tiempos de pandemia, contribuyó a que se configure la esclavitud laboral moderna?

(0 punto)

[Más detalles](#)

[Información](#)

- Totalmente de acuerdo 69
- Algo de acuerdo 209
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo 71
- Algo en desacuerdo 5
- Totalmente en desacuerdo 18



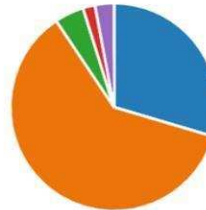
8. ¿Considera que la evolución tecnológica ha contribuido a que se configure la esclavitud laboral moderna?

(0 punto)

[Más detalles](#)

[Información](#)

- Totalmente de acuerdo 110
- Algo de acuerdo 227
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo 17
- Algo en desacuerdo 7
- Totalmente en desacuerdo 11



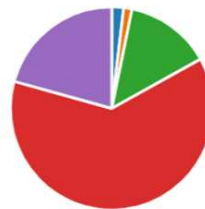
9. ¿En que nivel cree que la esclavitud laboral moderna está presente en el sector público? (Siendo 1 no presente y siendo 5 muy presente?)

(0 punto)

[Más detalles](#)

[Información](#)

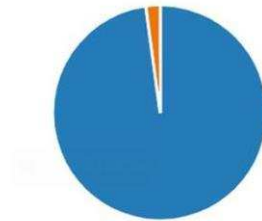
- 1 7
- 2 5
- 3 51
- 4 232
- 5 77



10. ¿Considera que la comunicación a través de medios tecnológicos y electrónicos (correos, llamadas, (0 mensajes mediante WhatsApp) debería respetar sus descansos diarios, obligatorios, anuales? (0 punto)

[Más detalles](#)

● Si	364
● No	8



11. ¿Los requerimientos que le hacen fuera de la jornada laboral son mediante? (0 punto)

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Correo electrónico personal	100
● Correo institucional	21
● WhatsApp	215
● Llamadas telefónicas	36

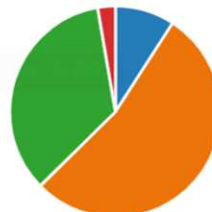


12. ¿Con que frecuencia en sus días de descanso obligatorio (fines de semana, feriados) le requieren para que usted realice algún tipo de actividad de la institución? (0 punto)

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Siempre	34
● Casi siempre	199
● A veces	129
● Nunca	10

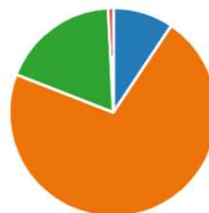


13. ¿La excesiva carga laboral le obliga a desempeñar sus funciones fuera de su horario establecido? (0 punto)

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Siempre	35
● Casi siempre	266
● A veces	68
● Nunca	3

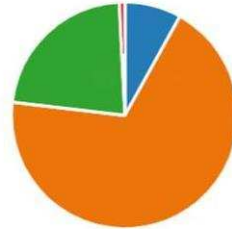


14. ¿Cuántas horas de trabajo, incluso fuera de la institución, involucra su trabajo diario? (0 punto)

[Más detalles](#)

[Información](#)

8 horas	30
8 a 10 horas	256
12 horas	83
24 horas	3



15. ¿Cuáles de las siguientes acciones cree que son efectivas para prevenir y combatir la esclavitud laboral en el sector público?

[Más detalles](#)

[Información](#)

Que el ministerio de trabajo ma...	40
Publicidad institucional en cuant...	13
Aplicación y respeto de los desc...	109
Desconexión de los aparatos ele...	210

