



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE
GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE DERECHO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS
TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR.**

TEMA:

**EL DERECHO DE LIBERTAD DE CULTO Y SU FACTOR
DE DISCRIMINACIÓN EN LOS DERECHOS
LABORALES DEL TRABAJADOR.**

TUTORA

AB. OLGA YOLANDA CASTRO SALVADOR, MSC.

AUTORA:

EVELYN VICTORIA VERA HOLGUIN

GUAYAQUIL 2022



REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS			
TÍTULO Y SUBTÍTULO: El derecho de libertad de culto y su factor de discriminación en los derechos laborales del trabajador.			
AUTOR/ES: Evelyn Victoria Vera Holguín		REVISORES O TUTORES: Ab. Olga Yolanda Castro Salvador, Msc.	
INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil		Grado obtenido: Abogada de los tribunales y juzgados de la República del Ecuador	
FACULTAD: Facultad de Ciencias Sociales y Derecho		CARRERA: Derecho	
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2022		N. DE PAGS: 107	
ÁREAS TEMÁTICAS: Derecho			
PALABRAS CLAVE: Derecho de la libertad, trabajadores, discriminación, reforma.			
RESUMEN: La presente investigación tuvo como objetivo analizar los argumentos doctrinales y jurídicos respecto al ejercicio del derecho a la libertad de culto como factor de discriminación laboral, centrándose en los días de descanso obligatorio. Como parte de la metodología se empleó el método analítico sintético, involucrando la descomposición de un tema o problema en todas sus partes; el tipo de investigación fue el documental y el de campo considerando a la entrevista de 3 abogados y 2 jueces, así como también la encuesta a 172 personas que habitan en la parroquia Roca de Guayaquil y laboran en relación de dependencia. Como resultados de la investigación se obtuvo que más del 80% de los trabajadores son católicos y que dedican tiempo y espacio a los cultos y festividades. Las entrevistas arrojaron que el Estado reconoce, garantiza y protege el goce al derecho a la libertad de religión para todos en territorio nacional; los casos denunciados por discriminación del derecho a la libertad de religión tienen una baja incidencia o no son dados a conocer en la medida que ocurren dentro del país; la garantía se encuentra dentro del marco normativo, pero reconocen la necesidad de una ley o cuerpo normativo en donde se establezca con claridad cómo las empresas y otras instituciones deberían garantizar la libertad de religión a sus trabajadores; finalmente, Ecuador no dispone de un cuerpo normativo en donde se determine claramente cómo se garantizaría el derecho a la libertad de religión de las personas, no solo en el ámbito laboral, sino también en otros ámbitos. Se recomienda reformar el Código de trabajo incluyendo los articulados de la libertad de culto.			
N. DE REGISTRO (en base de datos):		N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			
ADJUNTO PDF:	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

CONTACTO CON AUTOR/ES: Evelyn Victoria Vera Holguin	Teléfono: 0994364507	E-mail: evelynveraholguin@gmail.com
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Msc. Diana Isabel Almeida Aguilera, Decana de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho Teléfono: (04) 259 6500 Ext. 250 E-mail: dalmeidaa@ulvr.edu.ec Msc. Carlos Pérez Leiva Director de Carrera de Derecho Teléfono: (04) 259 6500 Ext. 233 E-mail: cperezl@ulvr.edu.ec	

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO ACADÉMICO

TESIS

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Nacional de Educación a Distancia

Trabajo del estudiante

<1%

2

www.reproductiverights.org

Fuente de Internet

<1%

3

fcdn.ucacue.edu.ec

Fuente de Internet

<1%

4

revistasalacons.poder-judicial.go.cr

Fuente de Internet

<1%

5

www.ecuadorlegalonline.com

Fuente de Internet

<1%

6

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

7

www.psychologyandeducation.net

Fuente de Internet

<1%

8

blocs.mesvilaweb.cat

Fuente de Internet

<1%

9

familiavance.com

Fuente de Internet

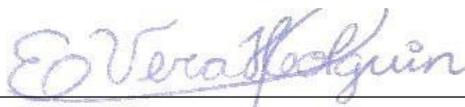


DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

La estudiante egresada **Evelyn Victoria Vera Holguín**, declara bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, “**EL DERECHO DE LIBERTAD DE CULTO Y SU FACTOR DE DISCRIMINACIÓN EN LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR**” corresponde totalmente a la suscrita y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autora



Evelyn Victoria Vera Holguín

C.C.: 0941136046

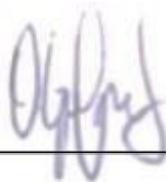
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación **EL DERECHO DE LIBERTAD DE CULTO Y SU FACTOR DE DISCRIMINACIÓN EN LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR**, designada por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: **EL DERECHO DE LIBERTAD DE CULTO Y SU FACTOR DE DISCRIMINACIÓN EN LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR**, presentado por la estudiante **EVELYN VICTORIA VERA HOLGUÍN** como requisito previo, para optar al Título de **ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**, encontrándose apto para su sustentación.

Firma:



Ab. Olga Yolanda Castro Salvador, Msc.

C.C. 0915641674

AGRADECIMIENTO

A Dios.

Por su misericordia, por darme sabiduría y entendimiento necesario durante mi vida universitaria, por lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres,

Víctor Vera y Clara Holguin por su esfuerzo incansable por la confianza y el apoyo brindado, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante, por los ejemplos de perseverancia y constancia, por su amor y valor mostrado para salir adelante que me ha permitido ser una persona de bien.

A mi novio,

Jefferson Párraga por su amor y ayuda incondicional, por su apoyo y ánimo que me brinda día con día para alcanzar nuevas metas tanto profesionales como personales, además, por ser mi impulso a no claudicar.

A mi tutora,

Ab. Olga Castro por ser esa alma máster, por su disponibilidad clave para culminar este proyecto.

A mis maestros,

Que han sido parte fundamental en el desarrollo y crecimiento tanto personal como profesional, por sus sabias enseñanzas impartidas que marcaron cada etapa de mi camino universitario, convirtiéndose en guías para alcanzar mis metas.

¡Gracias a ustedes!

Evelyn Victoria Vera Holguin.

DEDICATORIA

A Dios, quien ha sido mi guía, mi fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado
conmigo hasta el día de hoy.

También dedico este trabajo, aquello que se han esmerado día a día para poder
cumplir una meta más en mi vida, a mis padres Víctor y Clara, que sin ellos no fuera
posible, no tendría fuerzas en seguir adelante en este camino universitario. Le dedico mi
tiempo invertido, mis ganas de terminar este proyecto; gracias por inculcar en mí el
ejemplo de esfuerzo, dedicación y valentía.

A mis hermanas Fernanda y Carolina, por su cariño y apoyo incondicional, por
brindarme el ánimo necesario durante todo este proceso.

Evelyn Victoria Vera Holguín.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar los argumentos doctrinales y jurídicos respecto al ejercicio del derecho a la libertad de culto como factor de discriminación laboral, centrándose en los días de descanso obligatorio. Como parte de la metodología se empleó el método analítico sintético, involucrando la descomposición de un tema o problema en todas sus partes; el tipo de investigación fue el documental y el de campo considerando a la entrevista de 3 abogados y 2 jueces, así como también la encuesta a 172 personas que habitan en la parroquia Roca de Guayaquil y laboran en relación de dependencia. Como resultados de la investigación se obtuvo que más del 80% de los trabajadores son católicos y que dedican tiempo y espacio a los cultos y festividades. Las entrevistas arrojaron que el Estado reconoce, garantiza y protege el goce al derecho a la libertad de religión para todos en territorio nacional; los casos denunciados por discriminación del derecho a la libertad de religión tienen una baja incidencia o no son dados a conocer en la medida que ocurren dentro del país; la garantía se encuentra dentro del marco normativo, pero reconocen la necesidad de una ley o cuerpo normativo en donde se establezca con claridad cómo las empresas y otras instituciones deberían garantizar la libertad de religión a sus trabajadores; finalmente, Ecuador no dispone de un cuerpo normativo en donde se determine claramente cómo se garantizaría el derecho a la libertad de religión de las personas, no solo en el ámbito laboral, sino también en otros ámbitos. Se recomienda reformar el Código de trabajo incluyendo los articulados de la libertad de culto.

Palabras claves: derecho de la libertad, trabajadores, discriminación, reforma.

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the doctrinal and legal arguments regarding the exercise of the right to freedom of worship as a factor of labor discrimination, focusing on compulsory rest days. As part of the methodology, the synthetic analytical method was used, involving the decomposition of a topic or problem in all its parts; The type of research was documentary and field, considering the interview of 3 lawyers and 2 judges, as well as the survey of 172 people who live in the Roca de Guayaquil parish and work in a dependency relationship. As a result of the investigation, it was obtained that more than 80% of the workers are Catholic and that they dedicate time and space to services and festivities. The interviews showed that the State recognizes, guarantees and protects the enjoyment of the right to freedom of religion for everyone in the national territory; the cases reported for discrimination of the right to freedom of religion have a low incidence or are not disclosed to the extent that they occur within the country; the guarantee is within the regulatory framework, but they recognize the need for a law or regulatory body that clearly establishes how companies and other institutions must guarantee freedom of religion to their workers; Finally, Ecuador does not have a regulatory body where it is clearly determined how the right to freedom of religion of people would be guaranteed, not only in the workplace, but also in other areas. It is recommended to reform the Labor Code including the articles on freedom of worship.

Keywords: right to freedom, workers, discrimination, reform.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	2
1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	2
1.1. Tema.....	2
1.2. Planteamiento del Problema.....	2
1.3. Formulación del Problema	4
1.4. Sistematización del Problema	4
1.5. Objetivos.....	5
1.5.1. Objetivo general.....	5
1.5.2. Objetivos específicos.	5
1.6. Justificación	5
1.7. Delimitación del Problema.....	6
1.8. Hipótesis o idea a defender	6
1.9. Línea de Investigación Institucional/Facultad.....	7
CAPÍTULO II.....	8
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes referenciales del derecho a la libertad de culto.....	8
2.2. Marco Teórico	15
2.2.1. La aparición de la libertad religiosa en la modernidad.	15
2.2.2. Libertad de religión como derecho de la Constitución Ecuatoriana.	17
2.2.3. Sectas o cultos religiosos en el Ecuador (INEC).....	18
2.2.4. Los derechos humanos y la libertad de culto	20
2.2.5. Derecho al trabajo y otros derechos.	23

2.2.6.	Los descansos dentro del trabajo.....	24
2.2.7.	Discriminación laboral y libertad de culto.	26
2.2.8.	Libertad de culto en el Derecho comparado.....	28
2.2.8.1.	Marco normativo de Chile.....	29
2.2.8.2.	Marco normativo de Colombia.....	30
2.2.8.3.	Marco normativo de Perú.	32
2.2.8.4.	Análisis del marco normativo consultado.....	34
2.3.	Marco conceptual.....	35
2.3.1.	Culto.	35
2.3.2.	Cultura.	35
2.3.3.	Ferriados.	36
2.3.4.	Derecho.....	36
2.3.5.	Discriminación.....	36
2.3.6.	Días de descanso.	36
2.3.7.	Festividad religiosa.	36
2.3.8.	Iglesia.....	37
2.3.9.	Libertad de culto.	37
2.3.10.	Religión.	37
2.4.	Marco legal.....	37
CAPÍTULO III.....		41
3.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	41
3.1.	Metodología.....	41
3.2.	Tipo de investigación.....	41
3.3.	Enfoque.....	42
3.4.	Técnica e instrumento	42
3.6.	Análisis de resultados.....	44

3.6.1. Análisis de entrevistas a abogados y jueces.....	45
3.6.2. Análisis de encuestas a ciudadanos.....	59
CAPÍTULO IV	74
4.1. Título de la propuesta.....	74
4.2. Beneficiarios.....	74
4.3. Antecedentes.....	74
4.4. Objetivo	74
4.5. Resultados esperados	74
4.6. Desarrollo de la propuesta.....	75
4.6.1. Fundamentación jurídica.....	75
4.6.2. Propuesta de Ley para la garantía del derecho a la libertad de culto	76
4.6.3. Validación de la Reforma planteada	78
4.6.4. Planificación de actividades, tiempo y recursos.....	79
4.6.5. Presupuesto y financiamiento	79
CONCLUSIONES.....	80
RECOMENDACIONES	82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	83
ANEXOS	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Detalle de la fórmula de población finita.....	43
Tabla 2. Detalle de la muestra del estudio	44
Tabla 3. Identificación con alguna religión	45
Tabla 4. Miembro activo de su religión	49
Tabla 5. Tiempo para el esparcimiento de su fe en casa o algún otro lugar.....	51
Tabla 6. Posibilidad de esparcimiento de su fe en un entorno laboral.....	53
Tabla 7. Celebración o conmemoración de fechas específicas.....	55
Tabla 8. El trabajo permite la celebración o conmemoración de fechas específicas	59
Tabla 9. La religión requiere guardar un día de descanso a la semana.....	61
Tabla 10. El trabajo permite responder este día de guarda	62
Tabla 11. La religión demanda el uso de alguna vestimenta o distintivo religioso	63
Tabla 12. La religión demanda el uso de alguna vestimenta o distintivo religioso.....	64
Tabla 13. Posibilidad de acuerdos para ausentarse por cuestiones religiosas	65
Tabla 14. Garantía plena de su derecho a la no discriminación y libertad de religión en el trabajo	66

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Fotografías mostradas en la campaña #DEJÉMONOSdeVAINAS, tomado de Valdez y Bonilla (2016).....	14
<i>Figura 2.</i> Identificación con alguna religión	61
<i>Figura 3.</i> Miembro activo de su religión	62
<i>Figura 4.</i> Tiempo para el esparcimiento de su fe en casa o algún otro lugar.....	63
<i>Figura 5.</i> Posibilidad de esparcimiento de su fe en un entorno laboral	64
<i>Figura 6.</i> Celebración o conmemoración de fechas específicas.....	65
<i>Figura 7.</i> El trabajo permite la celebración o conmemoración de fechas específicas	66
<i>Figura 8.</i> La religión requiere guardar un día de descanso a la semana.....	67
<i>Figura 9.</i> El trabajo permite responder este día de guarda	68
<i>Figura 10.</i> La religión demanda el uso de alguna vestimenta o distintivo religioso.....	69
<i>Figura 11.</i> La religión demanda el uso de alguna vestimenta o distintivo religioso.....	70
<i>Figura 12.</i> Posibilidad de acuerdos para ausentarse por cuestiones religiosas	71
<i>Figura 13.</i> Garantía plena de su derecho a la no discriminación y libertad de religión en el trabajo	72
<i>Figura 14.</i> Ficha técnica de validación.....	78

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tuvo como objetivo analizar los argumentos doctrinales y jurídicos respecto al ejercicio del derecho a la libertad de culto como factor de discriminación laboral, centrándose en los días de descanso obligatorio.

Por otro lado, se considera importante el estudio ya que profundizará en el marco que aborda la libertad de culto, estableciendo cómo y en qué grado se llega a vulnerar este derecho para los trabajadores, esto con la finalidad de obtener alternativas que sean jurídicamente viables para poder implementarlo.

En este sentido, se presenta la siguiente estructura:

En el primer capítulo se analizará el estado actual y la problemática existente en el Ecuador respecto a la libertad de culto, estableciendo el propósito y la importancia del estudio en el contexto social.

En el segundo capítulo se abordarán las teorías y conceptos relevantes que aportarán al trabajo investigativo por medio de libros, artículos científicos y normativa de otras naciones que conllevan al análisis y comparación de la normativa ecuatoriana.

En el tercer capítulo se revisará la metodología, técnicas y se analizaron los datos obtenidos mediante las encuestas y las entrevistas realizadas a los expertos. De tal forma se conocerá el grado de aceptación, participación de trabajadores en eventos religiosos y el estado actual en sus espacios de trabajo.

Finalmente, en el cuarto capítulo se expondrá la propuesta del estudio, mediante una reforma al Código del Trabajo y alternativas de solución a la problemática estudiada.

CAPÍTULO I

1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Tema

El derecho de libertad de culto y su factor de discriminación en los derechos laborales del trabajador.

1.2. Planteamiento del Problema

El trabajo es un derecho de las personas, el cual debe ser garantizado por todos los Estados adscritos a la Organización de las Naciones Unidas, entre ellos Ecuador, en condiciones óptimas y elegido libremente (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2019). Por condiciones óptimas se refiere a aquellas que no perjudiquen el bienestar del trabajador, respetándose otros derechos que también gozan las personas en calidad de trabajadores.

En la Constitución de la República del Ecuador (2008) el Estado reconoce este derecho y enumera una serie de principios sobre los cuales se sustenta, indicando entre ellos el desenvolverse en un ambiente adecuado, en donde se garantice, entre otros aspectos, su integridad y bienestar. Es decir, que el trabajador debe sentirse conforme con su puesto, debiendo el empleador garantizar condiciones óptimas para que lo ejerza, sin ningún tipo de discriminación que perjudique su bienestar mientras ejerce el cargo.

Este corresponde a uno de los derechos constitucionales que el Estado garantiza para todas las personas, quedando expuesto en art. 11 que nadie podrá ser discriminado por su religión, e incluso su art. 66 determina que toda persona podrá profesarla, en público o privado, siempre y cuando lo haga con respeto. Si bien, queda sobreentendido que se garantiza al trabajador la libertad de culto, el Código del Trabajo no aborda este aspecto a profundidad, solo señalando en su art. 76 que, a igual trabajo le corresponde igual remuneración, sin discriminación de color, sexo, religión y otros aspectos.

La Organización de las Naciones Unidas ONU (2020) indica que a diario personas son víctimas de discriminación por motivos de su religión o creencias, negándoles incluso el acceso a puestos de trabajo, declarando la lucha a este problema social que en otros países ocasiona incluso la persecución, arresto y muerte de ciudadanos.

Desde este punto se centraliza el problema en el derecho a la libertad religiosa y el derecho al trabajo, teniendo en consideración que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, y será nula toda estipulación en contrario, aspecto que mantiene concordancia con lo dispuesto con el Código de Trabajo; toda vez que desde este principio laboral se desprende que los derechos que surjan de la relación laboral deberán regirse conforme al derecho.

Aquel enfoque se encuentra enmarcado en los días de descanso obligatorio que se garantizan en el Art. 65 del Código de Trabajo, en los cuales, también se podría complementar con los días de descanso semanal, que responden a los días sábados y domingos. En este sentido, al referirse a los días de descanso obligatorio y a las celebraciones que se realizan a nivel laboral por dichos eventos, las personas que mantienen una religión diferente a la católica no participan en los mismos por ser contrarios a sus creencias y prácticas religiosas que afectan a la relación laboral de forma indirecta.

Es necesario señalar que estos problemas comúnmente surgen en la empresa privada, ya que por su composición ameritan dicho trabajo los fines de semana incluso con la realización de turnos, conforme se haya acordado en el contrato de trabajo, más lo que no se toma en cuenta es que para ciertas religiones esos días de descanso semanales son dedicados para el culto o prácticas religiosas, considerados como días santos y dedicados especialmente a Dios.

Esto no puede ser asimilado por la parte empleadora, ya que dentro del cronograma de actividades empresariales se cuenta ya con la colaboración de todo el personal, siendo ahí cuando se ve vulnerado el ejercicio del derecho a la libertad de religión ya que dichos trabajadores deberán cumplir con su actividad laboral, esto pese a existir características o circunstancias que no se lo permitan.

Si bien en Ecuador no existen estudios estatales que muestren estadísticas sobre la discriminación laboral por motivos de religión y cómo se garantiza su derecho a la libertad de culto, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC (2012) expone, en su único estudio sobre religión, que 8 de cada 10 ecuatorianos tiene filiación religiosa, observándose convencionales como la cristiana, e incluso el budismo, judaísmo y espiritismo. Ante esta diversidad se aborda el presente estudio, en donde se pretende diagnosticar cómo se garantiza el derecho del trabajador a la libertad de culto y si existe vulneración del mismo tomando como referencia a la ciudad de Guayaquil como zona de estudio.

1.3. Formulación del Problema

¿Cómo la libre elección de los días de descanso obligatorios garantizaría el derecho a libertad de culto para los trabajadores?

1.4. Sistematización del Problema

¿Cuáles son los aspectos teóricos normativos del estudio relacionado al derecho a la libertad de culto y la no discriminación del trabajador?

¿Cómo el marco normativo de otros países en la región respalda el derecho a la libertad de culto para los trabajadores?

¿Cómo perciben los trabajadores que se garantiza su derecho a la libertad culto y no discriminación respecto a los días de descanso obligatorios?

¿Qué tipo de recomendaciones se pueden obtener por medio de hallazgos que garanticen el derecho a la libertad de culto para el trabajador?

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general.

Analizar los argumentos doctrinales y jurídicos respecto al ejercicio del derecho a la libertad de culto como factor de discriminación laboral, centrándose en los días de descanso obligatorio.

1.5.2. Objetivos específicos.

Exponer los aspectos teóricos normativos del estudio relacionado al derecho a la libertad de culto y la no discriminación del trabajador.

Analizar prácticas implementadas en otros países, soportadas en sus marcos normativos, que prevengan la vulneración del derecho a la libertad de culto de los trabajadores.

Evaluar las percepciones de los trabajadores sobre las garantías para el goce de su derecho a la libertad de culto en relación a los días de descanso obligatorio.

Establecer los argumentos teóricos que garanticen el pleno goce del derecho a la libertad de culto para los trabajadores.

1.6. Justificación

El presente estudio permitirá profundizar en el marco que aborda la libertad de culto, determinando de qué manera se llega a vulnerar este derecho para los trabajadores, esto con la finalidad de obtener alternativas que sean jurídicamente viables para poder implementarlo. Por medio de estas alternativas se busca mejorar y fortalecer la implementación, ejercicio, desarrollo y ejecución de las diversas prácticas religiosas y cultos a nivel nacional, alineados a alcanzar la inclusión religiosa, mitigando progresivamente la desigualdad y la discriminación por creencias y prácticas religiosas.

Como principales beneficiarios de este trabajo están los ciudadanos ecuatorianos que pertenezcan a algún culto y/o religión. Así, se avanzará en el acceso para la población de todos los derechos reconocidos en la Constitución ecuatoriana, en la normativa internacional y los derechos humanos, con la finalidad de replicar dichas disposiciones legales vigentes en el Ecuador.

Finalmente, esta investigación guarda concordancia con el Plan Nacional del Buen Vivir, Objetivo No 2, mismo que detalla la igualdad, la cohesión, inclusión y equidad social. Así mismo, tiene relación con el Objetivo No 6 referente a consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos.

1.7. Delimitación del Problema

El presente trabajo se realizará en el Cantón Guayaquil, recurriendo a la revisión de material bibliográfico y consulta de informantes clave, tales como abogados de libre ejercicio, representantes de instituciones laborales y religiosas, además de ciudadanos que trabajan en relación de dependencia. A continuación, se describe la delimitación:

Área: Derecho

Campo: Derechos laborales – Libertad de culto

Geográfica: Guayaquil

Temporal: 2019 - 2020

1.8. Hipótesis o idea a defender

Si se garantiza la libre elección de los días de descanso obligatorios para los trabajadores, se evitará la vulneración de su derecho a libertad de culto en contextos laborales.

1.9. Línea de Investigación Institucional/Facultad.

Institucional: Sociedad Civil, derechos humanos y gestión de la comunicación.

Facultad: Derecho Procesal con aplicabilidad al género, la identidad cultural y derechos humanos.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes referenciales del derecho a la libertad de culto

En este apartado se consultaron estudios extranjeros y nacionales relacionados al tema, mismo que comprende el derecho de libertad de culto y su factor de discriminación en los derechos laborales del trabajador. Entre los estudios extranjeros se encuentra el desarrollado por Núñez (2018) en España y enfocado en el derecho a la libertad religiosa para la minoría, esto en relación al descanso semanal y las festividades. Su desarrollo lo justifica en cómo la configuración de la jornada laboral, siendo la tradicional del día domingo como día de descanso para la comunidad cristiana, es contraria a la de otras religiones minoritarias como la musulmana en donde se prefiere los viernes para rezar, y los judíos como adventistas que consideran el día sábado como sagrado.

Caso similar indica que ocurre con los días festivos que tienen diferencia entre religiones, lo cual, de manera, quizás no intencional, influye en el derecho a la libertad de religión. Como metodología de estudio está el análisis documental, identificando las minorías religiosas en España en donde se enlistan la musulmana, judíos, protestantes, hinduismo, budismo y testigos de Jehová. El estudio además aborda en las festividades de cada religión y particularidades, mientras profundiza en la normativa española respecto a los descansos laborales.

Con el análisis, el estudio concluyó en la importancia de que exista un marco normativo que garantice verdaderamente la libertad de religión y de culto para todas las personas, sin discriminación directa o indirecta, para que logre manifestar su fe. Así, el entorno laboral no entrará en conflicto con la vida social de los empleados quienes, a pesar de pertenecer a religiones minoritarias, merecen respeto. Aquí destaca a países

como Canadá y Estados Unidos que han adoptado la acomodación razonable de los días de descanso a fin de que los trabajadores ajusten su jornada según sus creencias religiosas.

Sin embargo, determina que esto trae consigo limitaciones porque dependerá del tipo de negocio y operaciones que maneja. Así mismo señala a Perú, Chile y Colombia, en donde cada uno considera el descanso para que los trabajadores puedan conmemorar el día sagrado de su religión y brinda alternativas para que la jornada se ajuste a sus creencias. Otra investigación la desarrolló Patiño (2018) en Perú e involucró una serie de reflexiones sobre el reglamento a la Ley de Libertad de Religión vigente en el país vecino.

El estudio se justifica en la protección de los derechos que debe garantizar el Estado para quienes profesan una religión minoritaria, lo cual se plantea mediante la ley indicada y su reglamento. Para ello, mediante una metodología cualitativa de análisis documental evalúa el cuerpo normativo mencionado para determinar cómo garantiza este derecho. Así, destaca que persigue tanto la dimensión de libertad individual, al preocuparse por la persona en sí misma, y la colectiva porque también protege a las comunidades religiosas sin importar su tamaño o condición.

Como tal, se menciona que la religión tiene relación con la cultura e identidad de los pueblos, con énfasis en la católica; sin embargo, no puede obviarse la diversidad que existe y es ahí en donde la ley tiene significado, puesto que permite a los fieles celebrar sus días festivos e incluso facilita el ajuste de su jornada laboral sin que ello afecte el normal funcionamiento de las empresas. Como consideraciones finales, lo cual equivale a las conclusiones, detalla que las leyes han permitido una mejor convivencia de las personas que tienen distintas creencias religiosas, respetando sus días sagrados, de descanso y de guardar, evitando la vulneración de su derecho a la libertad de religión.

El estudio de Velaochaga (2018) en Perú se enfocó en la discriminación laboral por motivos de ideología, esto al limitarse su derecho a la libertad de religión. Su desarrollo

se justifica en que, a pesar de ser un derecho reconocido en la Constitución y que debe garantizarse para todas las personas, incluso con leyes y reglamentos que lo respaldan, aún surgen situaciones que lo vulneran.

Así, como el objetivo de analizar esta discriminación, se recurrió a una metodología de tipo descriptiva analítica llevándose a cabo un análisis de derecho comparado para describir la realidad de este derecho en Perú, indicando que el marco normativo considera aspectos relevantes para garantizar el derecho a la libertad de religión para los ciudadanos pero, la discriminación surge cuando se contrata al trabajador y, a sabiendas de su derecho, no lo hace por evitar conflictos en la jornada laboral que se maneja y el tipo de actividad que se realiza.

Dicho esto, confluente en que debe crearse conciencia en los empresarios para que hagan compatibles sus operaciones a la diversidad de religiones que existen, sin que ello influya en su productividad y eficiencia organizacional. El siguiente estudio fue desarrollado por Blair (2019) en Argentina y se enfocó en la discriminación laboral por motivos religiosos y acomodación razonable en el derecho estadounidense. Esto se justifica en el fallo de la corte de Estados Unidos ante la denuncia realizada por Yvette Beshier al condado de Essex, esto por motivos de discriminación por la religión que profesa y que corresponde al islam.

Entre su vestimenta está el velo musulmán, mientras que este condado mantiene una política que impide el uso de pañuelos en el trabajo, motivo por el cual fue suspendida y finalmente despedida de su empleo. Si bien, el marco normativo respalda su derecho a la libertad de religión, la Corte Federal ha limitado la acomodación razonable que se garantiza en la normativa, esto por los efectos que puede traer a las empresas, especialmente por el tipo de actividad que realizan, la baja incidencia de personas de una religión distinta a la cual practica la mayoría de ciudadanos, entre otros aspectos.

Así, llega a catalogarse a la discriminación por motivos de religión como la más difícil de sobrellevar. Los trabajadores que exigen respecto a sus creencias persiguen el que se les permita no laboral un día o turno particular, compensando esas horas en cualquier otra jornada, usar prendas de vestir específicas y distintivos, que quizás se antepongan a políticas que una empresa ya ha establecido. Es ahí cuando la acomodación razonable surge, pero sigue siendo limitada al pensar más en el bienestar de la empresa y no en el empleado, como un individuo cuyo conjunto compone el talento humano organizacional.

Con la aplicación de una metodología cualitativa de tipo documental señalan la importancia de considerar que la acomodación razonable puede exigir que otros trabajadores laboren horas extras para cubrir la ausencia de otro por motivos religiosos, y es ahí cuando también surgen otros conflictos, pero que podrían corregirse si los demás tienen opción a compensar estas horas extras y terminar, mediante un arreglo previo, su jornada antes del tiempo regular.

Sin embargo, los problemas continuarán en la medida que la acomodación se realice en la perspectiva de la empresa, y no en la de sus empleados, llegando a acuerdos entre el equipo de trabajo para evitar conflictos internos que puedan afectar a la productividad y eficiencia de las operaciones. El estudio concluye en que existe un conflicto que es alimentado porque las empresas no ofrecen facilidades a sus empleados de religiones minoritarias, los cuales entran en el dilema respecto a practicar su fe o seguir las reglas que impone el cargo que desempeñan.

Por tal motivo, indica como relevante el fortalecerse el cuerpo normativo e instarse a las empresas para que adopten una jornada laboral a través de la cual se respete y proteja los derechos religiosos de todos, sin que ello afecta sus operaciones. También se consultaron proyectos nacionales; sin embargo, existen escasos estudios que guardan relación al tema planteado.

El estudio de Corral (2016) se enfocó en la libertad religiosa y laicismo en Ecuador, siendo un derecho del ser humano, justificando su desarrollo en el escaso interés percibido en el país respecto a garantizar estas libertades, tanto para los creyentes como no creyentes de alguna religión en particular. Para llevar a cabo la investigación, se aplicó una metodología de análisis documental y normativo.

Con los datos recolectados, presenta como conclusiones que el aspecto religioso forma parte de la esfera espiritual del ser humano, pero que todas las personas tienen derecho a profesar alguna o no hacerlo, de forma libre y con respeto. Dicho respeto debe darse independientemente de las creencias religiosas que posean, sin discriminación alguna, no garantizándose en su totalidad en Ecuador no solo por las leyes, sino también por las autoridades que las aplican y deben pensar en las minorías.

En complemento, el estudio de Paredes (2017) se encaminó al ejercicio del derecho a la libertad de religión y su incidencia en el Ecuador, esto en el campo socio jurídico. Su desarrollo se justifica en la desigualdad percibida, especialmente en quienes profesan una religión minoritaria, tanto en un aspecto jurídico, educativo, cultural, social, laboral y otras esferas.

Por otra parte, señala que existe falta de concientización y sensibilización de la sociedad respecto a otras religiones distintas a la católica, planteando como objetivo presentar una propuesta de ley que erradique de manera progresiva la vulneración del derecho a la libertad de religión. El estudio recurre a una metodología exploratoria, explicativa, descriptiva, cualitativa y aplicada, desarrollando encuestas a habitantes de Quito para identificar sus creencias religiosas, además de entrevistas a autoridades del Ministerio de Justicia, funcionarios judiciales y representantes de entidades religiosas.

Como conclusiones, según los resultados obtenidos, se plantea que en Ecuador existe intolerancia religiosa respecto a aquellas minorías, no existiendo políticas, planes o

programas que consideren la diversidad de creencias, orientados a sensibilizar a la población y concientizarla para evitar la discriminación, lo cual se garantiza en la Constitución.

Así se presenta una propuesta de ley para dar garantía a este derecho en donde aborda la celebración de festividades según su religión, el uso de vestimenta que crea conveniente y guardar el día de descanso acorde a sus creencias, lo cual fomentaría el respeto y garantizaría la acomodación razonable de la jornada labora en Ecuador para que exista armonía entre el entorno laboral y su religión.

Finalmente se tomó en consideración el estudio de Valdez y Bonilla (2016) que, aunque no corresponde a la carrera de derecho, se considera una investigación que aporta al proyecto. Su desarrollo se justifica en el respeto que debe existir hacia las creencias de los demás, existiendo situaciones en donde se discrimina a alguien por su fe y surgen conflictos, incluso entre miembros de una misma familia.

Así se concentra en analizar las tendencias y actuaciones de discriminación entre religiones principales, monoteísta y atea, considerando que Ecuador es un país en donde se reconoce como un derecho constitucional la libertad de conciencia y de religión. Aplicando una metodología de enfoque cuali-cuantitativo, involucrando un análisis documental doctrinal y normativo, además de encuestas a habitantes de Quito, se observó una alta incidencia de personas que forman parte de alguna religión, pero, aunque arroja la existencia de un gran porcentaje de católicos, también están musulmanes, Testigos de Jehová, judíos y otros.

Cada uno de ellos merece libertades para profesar su religión, con respeto y sin discriminación, determinando 31 de cada 100 personas que existe discriminación, especialmente en el trabajo, establecimientos públicos y en la calle. El proyecto concluye con la presentación de la campaña *#DEJÉMONOSdeVAINAS que nuestras creencias no*

nos dividan, involucrando videos, publicaciones en redes sociales, cuñas radiales, además de una exposición de fotografías, todas dirigidas a concientizar a la población. Entre las fotografías que se expusieron dentro del proyecto, se presentan las siguientes:



Figura 1. Fotografías mostradas en la campaña #DEJÉMONOSdeVAINAS, tomado de Valdez y Bonilla (2016)

El desarrollo fotográfico fue esencial dentro de la campaña, lo cual se mostró en una exposición, además de difundirse por medios digitales, específicamente mediante redes sociales. La investigación concluye en que las autoridades también deben aportar a este cambio, mediante programas y políticas que, de manera efectiva persigan erradicar la discriminación por creencias religiosas en las diferentes esferas sociales, incluyendo la laboral en la cual se concentra este proyecto.

Con los estudios consultados, tanto extranjeros como nacionales, se evidencia que la discriminación por creencias religiosas es un tema complejo que existe en distintos ámbitos de la vida humana, no solo en el trabajo, e impide el goce del derecho a la libertad religiosa con respeto y suficiencia. Si bien, en Ecuador este tema en el campo laboral no presenta precedentes, a diferencia de estudios realizados en el exterior, se observa que existe discriminación y el marco normativo no brinda total respaldo para quienes pertenecen a religiones minoritarias.

Lo expuesto esto no solo puede atribuirse al Estado, sino también a la falta de concientización de las personas respecto a la existencia de otras religiones, no solo la

católica que presenta mayor cantidad de fieles. En otros países se muestran avances en este campo, creándose marcos normativos que permiten la acomodación razonable de la jornada laboral y brindan otras garantías para evitar que la práctica de su religión entre en conflicto en el entorno laboral, educativo, o cualquier otro.

Así, la presente investigación es un aporte innovador, abordando un problema que existe en el país pero que no ha sido considerado, orientándose a garantizar la libertad de religión para los trabajadores, específicamente aquellos de religiones minoritarias.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. La aparición de la libertad religiosa en la modernidad.

Para abordar el tema, es esencial en primer lugar tener claro lo relacionado a la religión y qué implica, puesto que a lo largo de los años se han diversificado y, aunque algunas tienen ciertas relaciones con otras, mantienen sus diferencias. Armstrong (2015) sostiene que dichas diferencias han motivado conflictos violentos entre pueblos, y que incluso en la era moderna se mantienen.

A su vez, se ha llegado a la conclusión que universalmente no es posible definir a la religión. Dicho esto, en Occidente se concibe como un sistema de creencias, rituales, obligaciones e instituciones, los cuales son coherentes y están centrados en un Dios sobrenatural, mientras que el Oriente, los árabes llegan a definirla como un camino de vida (Armstrong, 2015). Otros Estado de Medio Oriente lo ubican como un concepto que abarca la justicia, la ley, vida social y la ética.

Fue en Occidente que la palabra religión consideró lo relacionado al culto y una actitud de reverencia hacia Dios, un encuentro personal con esta fuerza suprema que une al ser humano con lo divino. Sin embargo, poco a poco la religión empezó a abordar una serie de campos llegando incluso a impregnar todos los aspectos de la vida.

Pero, gracias a movimientos en la era moderna, se ha permitido separar a la religión de determinados ámbitos y garantizar a cada ciudadano el derecho a profesar aquella que mejor se ajuste a sus creencias. Martí (2015) explica que actualmente los Estados deben garantizar de manera imparcial que sus ciudadanos puedan ejercer diversas religiones y cultos, además de mantener cualquier creencia, garantizando así la paz religiosa, el orden público y la tolerancia en sociedad.

Tomando como ejemplo a Ecuador, el Ministerio de Educación (2016) determinó que, durante la vida republicana, la iglesia católica tuvo gran influencia, obligándose a la población a adoptarla, incluso a los pueblos indígenas. Sin embargo, esto no terminó una vez se alcanzó la independencia de España, sino más bien se mantuvo e incrementó su poder, incluso económico y en el control de la sociedad.

Así mismo, la religión católica fue declarada como la oficial en el país e incluso se limitaron derechos a quienes no formaban parte de ella. Uno de los gobiernos caracterizados por ser extremo católico fue el del Ex presidente Gabriel García Moreno cuyo primer mandato se mantuvo desde 1861 hasta 1875 (Ministerio de Educación del Ecuador, 2016). Durante su gobierno, negoció con el Vaticano el monopolio del clero sobre la cultura, la educación y la prensa, además de mantenerse la represión del pueblo como un modo de gobierno.

Así, religiosos de Europa llegaron a Ecuador como educadores y la influencia de la iglesia era visible. El Ministerio de Educación del Ecuador (2016) expone que un segundo periodo de su gobierno se dio en 1869 en donde, promulgándose la Carta Negra, estableció que para ser ciudadano era necesario ser católico y, aunque algunas reformas apoyaron el desarrollo del país, terminó siendo asesinado en 1875.

No fue hasta el gobierno del Gral. Eloy Alfaro que la iglesia católica perdió el control entregado por García Moreno y se vio mermado el poder acumulado con los años,

declarándose al país como un Estado Laico, implantando la libertad de conciencia y de culto tras la separación de la iglesia y del Estado en 1906 (Ministerio de Educación del Ecuador, 2016). Así, el matrimonio civil y el divorcio dejaron de estar al control de la iglesia y, como institución, perdió poder sobre la familia, quitándole incluso parte de sus bienes y, al declarar la educación laica gratuita, los centros educativos católicos se mantuvieron bajo la calidad de privados.

Con el liberalismo además se dio paso a la incursión de la mujer en el trabajo dentro de instituciones públicas, manteniéndose también la libertad de conciencia en constituciones posteriores, reconociéndolo la misma iglesia católica en el Concilio Vaticano II 1962-1965. Sin embargo, este concilio fue posterior a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, indicando su art. 18 que reconoce la libertad de pensamiento, conciencia y religión, además de manifestarla de manera individual o colectiva (Organización de las Naciones Unidas ONU, 1948). Así, queda establecida como un derecho que cada Estado adscrito a la ONU debe garantizar a sus habitantes, incluyendo su no discriminación por ello.

2.2.2. Libertad de religión como derecho de la Constitución Ecuatoriana.

La Defensoría del Pueblo del Ecuador (2017) indica que en el país existen diversas iglesias, organizacionales religiosas y comunidades de fe, a las cuales se les garantiza su protección, respeto y ejercicio de sus derechos, a cada uno de sus miembros, a expresar sus creencias. Esto se fundamenta en la Constitución de la República del Ecuador vigente, emitida el año 2008, además de la declaración de los derechos humanos universales.

Como base, esta Constitución en su art. 1 establece que Ecuador es un Estado Laico, por lo cual es independiente de toda religión. Sin embargo, la Defensoría del Pueblo (2017) señala que en ciertos casos aún se evidencia que las creencias religiosas influyen

en las decisiones políticas, especialmente relacionadas a la religión profesada por la mayoría de los ecuatorianos y que corresponde al cristianismo.

Cuando se habla de libertad de religión o libertad religiosa, se respalda la decisión de las personas a vivir o no profesando alguna religión, garantizando a cada una su predicación, enseñanza, culto, observancia e incluso su abandono. Ecuador, como se mencionó previamente, fue un Estado en donde la iglesia católica mantenía una fuerte influencia, lo cual inició desde la primera Constitución Política de la República del Ecuador en 1830.

Esta Constitución ubicaba a la religión católica como la del Estado, determinando que el gobierno debía protegerla, sin importar alguna otra (Defensoría del Pueblo del Ecuador, 2017). Con el gobierno de Gabriel García Moreno, desde 1861 se prohibió incluso el establecimiento de cualquier culto distinto al católico y, tras su fallecimiento en 1875, el poder de la iglesia se mantuvo hasta 1895 con la Revolución Liberal de la mano del Gral. Eloy Alfaro.

Así, en 1906 surge la primera Constitución Laica que respaldaba la libertad de conciencia. Si bien esto trajo problemas con el Vaticano, las relaciones fueron restablecidas con la firma del *Modus Vivendi*, un acuerdo que instauró un régimen de comprensión y colaboración entre la iglesia y el Estado, que se mantiene aún vigente.

Sin embargo, aunque posteriormente se promulgaron siete nuevas constituciones, expresamente en la última del año 2008 se mencionó en el art. 1 que Ecuador es un Estado Laico.

2.2.3. Sectas o cultos religiosos en el Ecuador (INEC).

En Ecuador no existen datos actualizados respecto a la filiación religiosa o de culto de sus habitantes, siendo el estudio más reciente el presentado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC (2012). Como principales resultados se establecen que 9 de

cada 10 ecuatoriano tiene una filiación religiosa, de los cuales 8 son católicos y deja en evidencia la gran influencia que, incluso ahora, tiene esta religión en la vida de las personas.

A su vez, 3 de cada 10 creyentes indicó asistir al menos una vez cada semana a un culto religioso. Estos datos se profundizan en el informe referente a *Primeras estadísticas oficiales sobre filiación religiosa en el Ecuador* presentado por el INEC (2012). Como punto de partida estuvo el conocer lo más importante en la vida de las personas, expresando que 3 de cada 100 personas consideran que lo más importante en su vida es la religión, lo cual permite suponer que, aunque profesen alguna religión los ecuatorianos, consideran que existen otras prioridades.

En el principal escalón está la familia para 41 de cada 100 participantes, seguido del trabajo para 31 de 100. Seguido de esto, se encuentra la opción *ninguna*, es decir que no hay nada para ellos realmente importante, mientras que en cuarto puesto estuvo la salud y la religión en quinto. Esto denota que, si bien existe una gran filiación religiosa, no consideran que se encuentre por encima de ciertos aspectos en sus vidas.

Respecto a las religiones o creencias que profesan los habitantes, 80 de cada 100 indican que corresponde a la cristiana católica, lo cual denota su gran cantidad de creyentes. Por otra parte, el restante se distribuye entre cristiana evangélica con el 11% de consultados, seguido de testigos de Jehová, mormones, budismo, judaísmo y espiritismo con menos del 30% en cada opción.

Si bien, 6 de cada 100 ecuatorianos indicó profesar otras religiones que no se especifican, dejan claro que Ecuador es un país con diversidad de creencias y que debe garantizarse su derecho a la libertad de culto, con respeto, sin discriminación por ello. Inclusive, esta encuesta señala con qué frecuencia asisten a servicios religiosos, demostrando que es constante.

Los resultados demostraron que 31 de cada 100 personas asisten al menos una vez cada semana, es decir que un trabajador profesará su fe en un establecimiento específico en esta frecuencia; mientras 22 de cada 100 expresó que una vez al mes demandará este servicio y 16 de cada 100 solo acudirá en ocasiones especiales.

Solo 7 de cada 100 personas señala que acude más de una vez a la semana a estos servicios y, en la misma medida, existen ecuatorianos que nunca asistente a ellos. Lo expuesto denota que las personas, en su mayoría, no solo se identifican con una religión, sino también buscan la forma de practicarla en sitios convencionales, requiriendo un tiempo libre para poder expresar su fe junto a otras personas que la comparten.

Así, la encuesta del INEC (2012) ayuda a fundamentar la intensidad de la creencia religiosa en el país en donde los resultados demuestran que la iglesia católica sigue siendo la más profesada, pero no se considera la mayor prioridad para los ciudadanos.

2.2.4. Los derechos humanos y la libertad de culto

Como aspecto a considerar en primer lugar está el hecho que la libertad religiosa no es un concepto moderno, ni tampoco su práctica. La Defensoría del Pueblo del Ecuador (2017) explica que incluso durante el gobierno del tercer emperador del Imperio Maurya en la India, Ashoka el Grande (268 a.C a 232 a.C), decretó la libertad religiosa. Además, también se ordenó su tolerancia, es decir no solamente la práctica de cualquiera de ellas, sino también el respeto para quien la practique.

Así mismo, la historia del Imperio Romano, previa instauración de la iglesia católica, se caracterizó por aceptar distintos cultos y religiones, el cual incluso se sostuvo tras la promulgación del Edicto de Milán en el año 313 a.C, poniendo fin a la persecución de la cual eran víctimas, principalmente los cristianos (Defensoría del Pueblo del Ecuador, 2017). Aquí también se señala que en el Estado Islámico de Madina se promulgó la Constitución de Madina 622 d.C en donde se garantizaba el derecho a la libertad de

religión para los no musulmanes, permitiéndoles incluso la no participación en guerras musulmanas y respetando sus derechos, tanto políticos como culturales.

Es decir, se aceptaba la diversidad de religiones y no se los obligaba a intervenir en conflictos ajenos a sus creencias, sin que ello suponga un rechazo o pérdida de otros derechos. Sin embargo, según la Defensoría del Pueblo del Ecuador (2017) la libertad de religión en la edad moderna aparece en 1555 cuando se reconoció legalmente en la Paz de Augsburgo, firmándose en Alemania y poniendo fin a un conflicto religioso que permitía profesar únicamente la religión elegida por el príncipe, pero sus habitantes podrían migrar libremente a cualquier otro reino que eligiera la religión con la cual se identificaban. Sólo eran aceptadas la luterana y la católica, no existiendo la posibilidad de profesarla libremente sin que se estuviera en el territorio que corresponda.

Si bien, esto no fue total libertad de religión, abrió paso a la Paz de Westaflia firmada en 1648 y en donde se reconoce en toda Europa la libertad religiosa (Defensoría del Pueblo del Ecuador, 2017). Tras poner fin al conflicto llamado Guerra de los 30 años, y que dio origen a este acuerdo, se extendió durante el siglo XVIII el concepto de libertad religiosa que buscaba el separar el Estado de la Religión, pero, no es hasta el siglo XX que se logra instaurar como un derecho humano reconocido universalmente con la Declaración de los Derechos Humanos de 1948.

Así se emiten otros instrumentos internacionales que consagraron la libertad religiosa como un derecho, indicando la Defensoría del Pueblo del Ecuador (2017) que comprenden:

- Pacto Internacional Derechos Civiles y Políticos (1966)
- Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones (1981)
- Documento Concluyente de Viena (1989)

Para este momento, Ecuador ya se había reconocido como un Estado que respaldaba la libertad de religión, pero no fue hasta la Constitución del 2008 en donde se declaró como Estado Laico. Con la Declaración Universal de los Derechos Humanos presentada por la Organización de las Naciones Unidas ONU (1948) se reconoció, entre los derechos de las personas, la libertad de religión.

Como antecedente, esta declaración surge una vez termina la Segunda Guerra Mundial y pretende respaldar la libertad, paz y justicia entre los pueblos, evitando así el surgimiento de nuevos conflictos en donde se vulnere la integridad humana y se realicen actos barbáricos (Organización de las Naciones Unidas ONU, 1948). Se encuentra estructurado de 30 artículos en donde su art.18 señala que se garantizará el derecho a la libertad de conciencia, pensamiento y religión, incluso a cambiarla, manifestarla en público o privado, de manera individual o colectiva.

Así mismo, se señala entre sus artículos que las personas gozarán de todos los derechos que se exponen en la declaración sin importar su raza, color, religión o cualquier distintivo, no debiendo ser discriminado por ello. En la postura de Segovia (2018) la libertad de religión se fundamenta en libertad de conciencia, indicando que debe respetarse la razón de la persona misma y es libre porque no se impone por la fuerza, sino más bien se adopta.

Además, para que exista libertad de religión también debe mantenerse el principio de igualdad entre religiones, eliminando el razonamiento de *verdadera religión* que ha ocasionado graves conflictos a lo largo de la historia humana (Segovia, 2018). Con ello se pretende garantizar que las personas puedan profesar la religión y creencia que hayan adoptado, sin que ello suponga burla o menosprecio, o la creencia de inferioridad frente a otras que tienen mayores seguidores.

Poniendo como ejemplo, el Estado ecuatoriano respalda el derecho a la libertad de religión a sus ciudadanos, por ende, se espera que no se ponga por encima de otras a las religiones a aquellas que tienen más personas que la profesan, garantizándoles a todas las personas el mismo derecho.

2.2.5. Derecho al trabajo y otros derechos.

El trabajo, tomando como referencia a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en México (2016) es una condición humana y su acceso permite satisfacer necesidades básicas para la población y alcanzar una buena calidad de vida. Su importancia motivó el establecimiento de normas orientadas a proteger a quienes lo ejercían, denominándose derechos al trabajo o derechos humanos laborales.

Entre los derechos que comprenden están la seguridad social, indemnización al ser despedidos, estabilidad laboral, jornada máxima, reparto de utilidades, entre otros. La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 reconoció el derecho al trabajo de libre elección, en condiciones equitativas y satisfactorias.

Sin embargo, mediante la Organización Internacional del Trabajo OIT (1998) se determinan los principios y derechos fundamentales en el trabajo y establece que todos los países deben respetarlos. Se fundamentan en cuatro principios descritos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento que son:

- Libertad de asociación y sindical.
- Eliminación del trabajo forzoso.
- Abolición del trabajo infantil
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Como puede observarse, se destaca la no discriminación, descalificando todo tipo de forma o situación que provoque el rechazo del trabajador, entre ella sus creencias

religiosas. Tras esta declaración se indica que todos los países deben respetar los convenios y recomendaciones de la OIT, existiendo ocho fundamentales y cuatro de gobernanza.

Uno de los convenios fundamentales es el que aborda la discriminación, emitido por la OIT (1958). Como forma de discriminación considera el rechazo por la religión que profesa e insta a eliminarla, en cualquiera de sus formas, mediante políticas estatales que también involucren la participación de los empleadores y empleados.

Estos convenios han sido ratificados por Ecuador y fueron considerados para estructurar el marco normativo vigente. Tomando como referencia a la Asamblea Nacional del Ecuador (2008) el trabajo es un derecho y un deber social el cual se sustenta en 16 principios en donde ubica a los derechos laborales como irrenunciables.

Entre ellos se ubican la no discriminación, seguridad social y otros que se exponen no solo es la Constitución, sino también en el Código del Trabajo vigente de la Asamblea Nacional del Ecuador (2012) que involucran el recibir un sueldo básico, el reconocimiento de horas extras y suplementarias, vacaciones, décimo tercer y cuarto sueldo, licencias, cobro de utilidades y otros.

2.2.6. Los descansos dentro del trabajo.

Los días de descanso dentro de la jornada laboral se fijan por la empresa y se aceptan por el trabajador una vez se formaliza el contrato. González y Pérez (2015) indicaron que estas condiciones se fijan en el contrato de trabajo, puesto que es un acuerdo entre el empresario y el trabajador mediante el cual, una persona se compromete a prestar sus servicios a otra a cambio de un salario y en condiciones específicas.

En este contrato se deja establecido si será temporal, indefinido o cualquier otro tipo de contratación que la ley permita. También irán los datos de quienes intervienen, las tareas a desempeñar y el puesto que ejecutará, en dónde lo llevará a cabo, además de la

duración y cómo se distribuye la jornada (González & Pérez, 2015). Se suman otros aspectos; sin embargo, como se evidencia, los aspectos relacionados a la jornada se dejan claro dentro del contrato.

Estos son los aspectos sobre los cuales se aborda el tema, siendo específicamente los descansos en el trabajo y cómo la jornada garantiza el derecho a la libertad de culto. Albarrán (2015) también aborda lo relacionado a la jornada laboral y señala que corresponde al tiempo que el trabajador dedica a su actividad y que se pactará en el contrato de trabajo.

En el caso de Ecuador, la jornada laboral se encuentra regulada dentro del Código de Trabajo según la Asamblea Nacional (2012). Aquí se determina que la jornada máxima será de ocho horas diarias y no podrá exceder 40 hora semanales. Es decir, se permita una jornada de cinco días a la semana y dos días de descanso.

En este caso, los términos respecto a los días laborables y de descanso deben ser aceptados por el trabajador quedando por sentado en un contrato. Sobre la jornada en subsuelo, esta correspondería a seis horas diarias y puede prolongarse por una hora más por los recargos que correspondan.

También este código se refiere a la jornada nocturna, siendo aquella que se programa entre las 19:00 hasta las 6:00 del día siguiente y tendrá la misma duración y remuneración que la diurna, pero con un incremento del 25% en su pago. Por otro lado, la jornada de descanso forzoso se determina para los días sábados y domingos, pero, de no ser posible interrumpir la jornada en estos días, se designará otro tiempo igual para el descanso en cualquier otro día de la semana.

Esto debe ser acordado por el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta que no exigirá al empleado el cumplimiento de alguna labor durante sus horas de descanso

obligatorio. A ello se suma el descanso forzoso los días 1 de enero, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre y 25 de diciembre.

El descanso también debe ser ubicado como un derecho fundamental del trabajador, porque le permite recuperar energía para continuar ejerciendo sus funciones en la empresa y mantenerse productivos. Acosta (2017) señala que el cansancio físico y mental afecta al rendimiento e incrementa el riesgo a accidentes, señalando además que son más frecuentes al inicio y al final de la jornada, al igual que durante el primer y último día de la semana de trabajo.

Sin embargo, dependerá también del trabajador y cómo se acople a su puesto, si descansa adecuadamente luego de terminar su día de trabajo, enfermedades existentes, grado de fatiga que ejerce el cargo, entre otros aspectos. Para evitar accidentes y otros efectos negativos al trabajador, Aguilló (2015) señala que debe garantizarse que disponga de descansos entre jornadas, los cuales sean de al menos 12 horas, además del descanso forzoso semanal. Adicional a esto, señala que el trabajador debería poder adaptar la duración y distribución de su jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación de su vida familiar, laboral y personal.

Es decir, considera importante que un empleado pueda disponer de sus horas de descanso forzoso, y también de una jornada laboral flexible que le permita atender determinados asuntos que surjan, desenvolviéndose así adecuadamente en su vida personal y evitando que su vida laboral contraste con otros entornos.

2.2.7. Discriminación laboral y libertad de culto.

Respecto a la discriminación, la Organización Internacional del Trabajo OIT (2020) señala que tiene lugar cuando un individuo recibe un trato que resulta menos favorable que otros, y que dicho trato es resultado de características que no obedecen a calificaciones o competencias que exige el puesto. Es decir, la discriminación surge por

motivos ajenos al cargo, indicando además que esto atenta contra los derechos del empleado.

Esto se justifica en que uno de los derechos del trabajador es recibir el mismo trato, independientemente de cualquier causa, excepto su capacidad de realizar su trabajo. Es decir, mientras el trabajador desempeñe sus tareas asignadas correctamente, con eficiencia y compromiso, no debería existir motivo alguno para que no sea tratado como los demás miembros de la empresa (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2020). Además, se indica que la discriminación puede surgir en el momento de la selección y contratación, durante el desempeño de sus funciones, e incluso al finalizar su contrato.

Entre los motivos que pueden causar la discriminación al trabajador se encuentran su religión, entre otras que pueden ser incluso enfermedades padecidas por el empleado. Mariscal Abogados & Asociados (2018) en Madrid indica que la discriminación directa por motivos religiosos surge cuando la persona es tratada de forma menos favorables debido a su fe y, además, puede ser indirecta cuando existe una postura aparentemente neutra que provoca una desventaja para otra persona que profesa una religión distinta. En este último caso, no se considerará discriminación si logra justificarse que es legítima tal decisión.

Como ejemplo, se sostiene la vestimenta y el portar símbolos religiosos externos, siendo una práctica de neutralidad si se ordena que todos los trabajadores utilicen una vestimenta uniforme y ninguno porte símbolos religiosos externos, de ser necesario. Sin embargo, será discriminación cuando solo a un grupo se le planteen tales exigencias. En este caso, puede catalogarse como discriminación indirecta el no considerar las creencias de los trabajadores al momento de ampliar la jornada laboral diaria o semanal, ordenándole su asistencia en días dedicados a su familia y profesar su religión.

Existen dos escenarios en estos casos; el primero, cuando el trabajador voluntariamente acepta trabajar los fines de semana para tener libre lunes o martes; y, el segundo, cuando el trabajador labora de lunes a viernes y le piden trabajar el sábado. En ambos casos debe existir consentimiento del trabajador.

Para fundamentar lo mencionado se toma como referencia a Navarro (2015) quien realizó un estudio de caso en Buenos Aires - Argentina en donde una trabajadora perteneciente a la iglesia Adventista del Séptimo Día, aducía que se había vulnerado su derecho a la libertad de religión en el hotel donde trabajaba. Esto ocurría debido a que, quienes profesan esa religión, al igual que los judíos ortodoxos, consideran los días sábados como sagrados y en su religión se ordena el descanso estos días.

Dentro del caso en Buenos Aires, la trabajadora del hotel indicó que informó a su empleador la intención de cubrir las horas que no laboraría al ausentarse los días sábados, esto con horas extraordinarias sin importar hacerlo también los días domingos (Navarro, 2015). Sin embargo, no hubo respuesta favorable del empleador y la trabajadora, quien no asistió al trabajo los días sábados para no irrespetar su fe, fue sancionada en reiteradas ocasiones hasta su despido definitivo.

Situación similar puede ocurrir en Ecuador, teniendo en cuenta que esta religión, al igual que otras, cuenta con particularidades que las vuelven diferentes entre sí y las exigencias laborales convencionales, en una sociedad mayoritariamente católica, pueden no ser adecuadas para la totalidad de empleados que laboran en las empresas.

2.2.8. Libertad de culto en el Derecho comparado.

A fin de garantizar el derecho a la libertad de culto en sociedades con creencias diversas, respetando cómo cada individuo expresa su fe, los países han fortalecido sus marcos normativos. Eyzaguirra (2019) en su obra titulada *Particularidades de la libertad religiosa en América Latina* señala que entre los países que disponen de leyes especiales

para garantizar la libertad de culto están Chile, Colombia y Perú, mientras que otros países como Argentina, Costa Rica y República Dominicana las mantienen en discusión.

Por otra parte, deja claro que la mayoría de países garantizan la libertad religiosa y la no discriminación, pero es común que surjan temas de discusión, entre ellos los días de exención laboral por motivos de creencias, al igual que los de descanso, entre otros. Lo expuesto sirve como pauta para identificar los marcos normativos en los cuales se centrará el análisis, presentando a continuación los hallazgos:

2.2.8.1. Marco normativo de Chile.

En Chile se encuentra vigente la Ley 19638 promulgada por el Congreso Nacional Chileno (1999) y, dentro de su art. 1 se manifiesta que el Estado garantizará la libertad religiosa y de culto, esto en concordancia a lo expuesto en su Constitución. Es decir, al igual que Ecuador, Chile ubica a esta libertad como un derecho constitucional, a lo cual añade en su art. 2 que nadie podrá ser discriminado por ello.

Dentro del mismo artículo, hace mención a que no se suprimirá, restringirá o afectará esta igualdad. Esta ley además da respaldo a este derecho en distintos ámbitos, estableciendo cómo se constituirán las iglesias, la forma como se brindará asistencia religiosa en centros educativos y penitenciarios, e incluso añade el recibir una sepultura digna alineada a sus creencias. En relación al tema del descanso laboral, el art. 6 literal b) indica entre las facultades de las personas:

Practicar en público o en privado, individual o colectivamente, actos de oración o de culto; conmemorar sus festividades; celebrar sus ritos; observar su día de descanso semanal; recibir a su muerte una sepultura digna, sin discriminación por razones religiosas; no ser obligada a practicar actos de culto o a recibir asistencia religiosa contraria a sus convicciones personales y no ser perturbada en el ejercicio de estos derechos. (Congreso Nacional de Chile, 1999, p.1)

Como puede observarse, una persona podrá practicar su religión en público o en privado, ya sea individual o colectivamente. Es decir, da respaldo a que un individuo, siempre de manera respetuosa y sin cometer algún acto contrario a la ley, pueda profesar su religión y disponer de un momento para ello. A su vez, al señalar la posibilidad de celebrar sus festividades y observar su día de descanso semanal, esto permite suponer que, de surgir situaciones que impidan al trabajador asistir a su trabajo por cuestiones de su religión, brinda la posibilidad de ajustar su jornada laboral de tal manera que no se vulnere su derecho.

Lo expuesto en esta ley puede verse reforzado en el Código de Trabajo de Chile promulgado por la Presidencia de la República y actualizado al año 2021 (Dirección de Trabajo de Chile, 2021). Dentro de su art. 35 se señala que los días de descanso serán los días domingo y los festivos, es decir que la jornada semanal de trabajo corresponde a seis días, mientras que en Ecuador es de cinco.

Con lo expuesto, se determina que el trabajador y el empleado pueden pactar la jornada de trabajo y decidir los días de descanso, y de solicitar descansos adicionales, también existe la opción de recuperarlas antes o después de la fecha en la cual se solicitó el descanso, no catalogándose como horas extraordinarias. Así, el empleado tendría la opción de ajustar su jornada para evitar que guarde conflicto con sus creencias religiosas.

2.2.8.2. Marco normativo de Colombia.

En Colombia se encuentra vigente la Ley 133 promulgada por el Congreso de la República Colombiana (1994) en donde, su art.1 señala que el Estado garantiza la libertad religiosa y de cultos, señalando que se alinea a lo dispuesto en la Constitución y que se interpretará en conformidad con los tratados internacionales que ratifica este país.

Por otra parte, su art. 3 defiende que el Estado reconoce que el país mantiene una diversidad de creencias religiosas, evitando que exista desigualdad o discriminación que

restrinjan o anulen el derecho de sus ciudadanos. Es decir que, se persigue como objetivo evitar que alguna persona, por motivo de su fe, sea discriminada o experimente desigualdad y ello vulnere su derecho.

Al contrario, no se hace mención alguna a descansos en esta ley; sin embargo, su art.6 literal b) determina que es un derecho de cualquier persona conmemorar sus festividades y no ser perturbado en el ejercicio de sus derechos. En complemento se consultó su Código Sustantivo de Trabajo promulgado por el Congreso de la República de Colombia (2011) en donde se determina entre las prohibiciones de los patrones, expuestas en el art. 60, que no podrá imponerse al trabajador obligaciones de carácter religioso o político. En este caso, si existiera algún acto contrario a la creencia de un empleado, debe darse la garantía para su no asistencia de ser el caso.

Inclusive, da por sentado en el art. 63, literal b) tercer numeral que la terminación del contrato de trabajo por justa causa del trabajador se fundamentará en "cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas" (Congreso de la República de Colombia, 2011, p.21).

De esta manera, es importante que tanto el empleado como el empleador realicen acuerdos que le permitan ejercer su derecho a la libertad de religión sin que ello produzca algún conflicto futuro que culmine con el cese de funciones. A su vez el art. 61 aborda lo referente a la jornada máxima de trabajo, la cual en Colombia corresponde a 48 horas que pueden ser distribuidas y, para facilitar el cumplimiento de la jornada se expresa que

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. (Congreso de la República de Colombia, 2011, p.48)

Es decir, existe la posibilidad de que el trabajo se ajuste a las necesidades del empleado, previo acuerdo con el empleador. Incluso, en su artículo 164 expone que:

Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Congreso de la República de Colombia, 2011, p.50)

Dicho esto, el código en mención hace posible que los trabajadores ajusten su jornada, en consenso con sus empleadores, respetando sus creencias y haciendo posible que la profesen su fe sin que el entorno laboral se perjudique o se vulnere el derecho a la libertad de culto que la Constitución les garantiza. Además, esto evitaría la pérdida de empleados que, aun siendo productivos, perciben que su cargo no se ajusta a sus creencias religiosas, teniendo en cuenta que el marco normativo colombiano respalda la terminación del contrato por esta causa.

2.2.8.3. Marco normativo de Perú.

En el caso del Perú, el Congreso de la República Peruana (2010) emitió la Ley N. 29.635 que aborda la libertad religiosa. En ella, al igual que en los marcos normativos previamente consultados, se fundamenta el derecho a las personas a la libertad de religión y culto, sustentado en la Constitución.

Así, además deja por sentado que toda persona es igual ante la ley, por ende, prohíbe que existan acciones u omisiones orientadas a discriminar a una persona por sus creencias religiosas. Este marco normativo resulta más claro con respecto a los días de descanso y festividades religiosas, expresando el art. 3 literal f) que es un derecho para las personas:

Conmemorar las festividades y guardar el día de descanso que se considere sagrado en su religión, debiéndose armonizar los derechos de los trabajadores con los de la

empresa o administración pública para la que labore, y de los estudiantes con instituciones educativas, conforme al reglamento de la presente ley. (Congreso de la República del Perú, 2010, p.2)

Es decir, no solo permite configurar la jornada laboral de tal manera que respalde el derecho de los trabajadores a la libertad de culto, dándole el día de descanso que requiera para el ejercicio de su religión según sus creencias, brindando la misma posibilidad para la jornada educativa de los estudiantes. En relación al reglamento al cual hace mención este artículo, fue promulgado mediante Decreto Supremo N° 010-2011-JUS y luego derogado para la puesta en vigencia el Decreto Supremo N° 006-2016-JUS (Presidencia de la República del Perú, 2016). Aquí, el art. 7 expresa sobre los días sagrados de descanso o de guardar que:

Los empleadores y directores de las instituciones educativas, de los sectores públicos y privados, garantizan la observancia de los días sagrados, de descanso o de guardar, procurando armonizarlos de manera razonable con la jornada laboral o educativa, según corresponda; sin perjuicio del ejercicio del poder de dirección que compete al empleador y a los directores de las instituciones educativas. (Presidencia de la República del Perú, 2016, p.1)

En este caso, el trabajador puede solicitar al empleador que su descanso se ajuste a las celebraciones o actos religiosos que tengan relación con sus creencias, debiendo este último garantizar su observancia para configurar la jornada laboral y evite que exista un conflicto entre el entorno laboral y el social de los empleados. Así, garantizaría su derecho a la libertad de culto, sin discriminación.

Para darle esta potestad al empleador, la Ley General del Trabajo promulgada por el Congreso de la República Peruana (2006) en su artículo 260 tercer numeral señala que es facultad del empleador establecer jornadas atípicas de trabajo en donde, pudiendo

extender o reducir horas a la jornada diaria, con arreglo de los empleados, a fin de ampliar o reducir los días de la jornada laboral, pero sin exceder las 48 horas de trabajo semanal que dispone la ley.

Es decir, para respetar el goce del derecho a la libertad de religión de cada trabajador, esta ley hace posible que la jornada pueda ser adaptada por el empleador sin que ello implique una reducción salarial para el empleado, ya que se compensan las horas.

2.2.8.4. Análisis del marco normativo consultado.

Previamente se identificó cómo se garantiza la libertad de religión en tres países dentro de la región Sudamericana, involucrando a Chile, Perú y Colombia. En cada una de ellas se brinda la posibilidad de que los empleados, junto a los empleadores, puedan configurar la jornada de trabajo semanal a fin de evitar que se vulnere el derecho a la libertad religiosa. Incluso, dentro del marco normativo colombiano, esto se fundamenta como una causal para que el empleado decida terminar su contrato

Esto es evidenciable en el Código Sustantivo de Trabajo colombiano, especificándose que no se exigirá al trabajador el cometer algún acto contrario a su religión. En este caso, poniendo de ejemplo a la Iglesia Adventista del Séptimo Día y el judaísmo, si el trabajador no está en la posibilidad de trabajar los días sábados, debe permitirse al mismo configurar su jornada para cumplir con las horas requeridas, sin dejar de lado sus funciones ni ir en contra de sus creencias.

En Perú, este tema mantiene una mayor intervención, abordando no solo el campo laboral, sino también el educativo. Aquí la Ley N.29.635 y su reglamento expresan que todo trabajador tiene derecho a guardar el día de descanso y conmemorar las festividades acordes a su religión, garantizándolo el empleador.

De esta manera, se ha logrado configurar un marco normativo armonioso, alineado a lo que suele llamarse *diversidad de religión*, manteniéndose Chile, Colombia y Perú como

Estados laicos, pero no siendo ajenos a la realidad social, en donde cada persona tiene derecho a profesar la religión en la cual cree, con respeto y sin restricciones, ni tampoco privilegios.

Como tal, estos cuerpos normativos no brindan privilegios a una persona sobre otra en función de la religión que practican, sino más bien permiten que su entorno laboral no entre en conflicto con sus creencias ni se vulneren derechos constitucionales. Además, al configurarse la jornada, no supone que un empleado trabajará más o menos horas que otro, compensando aquellas horas que no labore al extender su jornada diaria.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Culto.

La Real Academia Española (2014) lo define de distintas formas, ubicándolo como un homenaje de respeto al amor que una persona cristiana tributa a Dios, ángeles, la virgen, beatos o santos. Sin embargo, no solo lo limita al cristianismo, pues también lo ubica como al conjunto de ceremonias o ritos con el cual una persona da un homenaje a algo que considera sagrado o divino. Así, amplía más la definición y deja claro que una persona perteneciente a una religión, cualquiera que sea, puede dar culto a lo que considera su deidad.

2.3.2. Cultura.

Tomando como referencia a Val (2017) la cultura obedece a rasgos distintivos materiales, espirituales, intelectuales y afectivos dentro de una sociedad o grupo social, además de las letras, artes, formas de convivencia, estilos de vida, creencias, tradiciones y sistemas de valores. Es decir, la religión que una persona practica puede estar influenciada por la cultura, pero ello no supone que creencias distintas serán discriminadas o pomenorizadas, puesto que debe reconocerse, respetarse y fomentarse la diversidad de cultura.

2.3.3. Feriados.

La Real Academia Española (2014) señala que hace referencia a un día festivo, caracterizándose porque se suspenden las obligaciones académicas y laborales, siendo un día no hábil establecido por leyes o decretos por parte de las autoridades considerando que el acontecimiento debe celebrarse o conmemorarse.

2.3.4. Derecho

Según Noguera (2020) el derecho obedece al ordenamiento de la vida social desde la perspectiva de la justicia, el cual se encuentra expresando en normas, que en su conjunto persiguen el bien común.

2.3.5. Discriminación.

Se define como un trato injusto que una o varias personas ejercen hacia otras que, generalmente, pertenecen a un grupo social sobre el cual existen opiniones sociales negativas o prejuicios (Solís, 2017). Como tal, la discriminación tiene profundas raíces en el orden históricos y social, con consecuencias que van a impedir que los grupos afectados disfruten de sus derechos con plenitud.

2.3.6. Días de descanso.

De acuerdo a la Asamblea Nacional del Ecuador (2012) son aquellos en los cuales no existe obligación laboral, señalando que en el país la jornada se limita a ocho horas diarias y 40 semanales, dando como resultado dos días a la semana para el descanso laboral. A ello se suman las fechas cívicas como 1 de enero, viernes santo, 1 - 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 - 3 noviembre y 25 de diciembre.

2.3.7. Festividad religiosa.

En la perspectiva de Labaca (2016) son manifestaciones o expresiones de religiosidad y cultura de los pueblos que se han transmitido de generación en generación como una expresión de su fe o devoción.

2.3.8. Iglesia.

En la perspectiva de Logna (2016) una iglesia puede ser entendida como un edificio en donde se dedica un culto a Dios o deidad, además de hacer referencia al conjunto de personas unidas por una misma fe, mismas que celebran una misma doctrina religiosa.

2.3.9. Libertad de culto.

Se fundamenta en el derecho que toda persona posee a relacionarse entre ellos y lo divino, lo cual garantiza incluso el ejercicio de manifestaciones sociales, pero, sin que alguno sea influenciado a creer o no creer, ni tampoco ser objeto de discriminación por ello (Aguilar, 2017). Sin embargo, a pesar de reconocerse este derecho, existen territorio en donde se discriminan personas por cuestiones religiosas.

2.3.10. Religión.

Hace referencia a un sistema de costumbres, creencias y símbolos que son establecidos en torno a una idea de lo sagrado de la divinidad (Fernández, 2018). Dicho esto, cada religión corresponde a doctrinas que se construyen mediante un conjunto de prácticas, creencias y principios de tipo moral, existencial y espiritual.

2.4. Marco legal

En este apartado se presenta una evaluación del marco normativo nacional en respaldo al derecho a la libertad de religión de las personas. Como primero consultado está la **Constitución de la República del Ecuador** en donde se expone que todos son iguales y merecen los mismos derechos y oportunidades, esto en el Art.11 segundo numeral, indicando el segundo inciso que:

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión... La ley sancionará toda forma de discriminación. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, p. 21)

Es decir, el Estado prohíbe y sancionará toda forma de discriminación, incluso por sus creencias religiosas, por lo cual el entorno laboral debería estructurarse de tal manera que se evite vulnerar este derecho para las personas. Para ello, el mismo numeral añade que se adoptarán medidas de acción para promover la igualdad real de derechos, esto para quienes se encuentren en situación de desigualdad. Por tal motivo, el Estado debería promover el diseño de programas, políticas y demás acciones encaminadas a evitar toda forma de discriminación para quienes tengan o no una creencia religiosa, aunque sea minoritaria.

Este derecho a la libertad de religión se refuerza en el Art.66 octavo numeral en donde se determina que se reconocerá y garantizará a las personas:

El derecho a practicar, conservar, cambiar, profesar en público o en privado, su religión o sus creencias, y a difundirlas individual o colectivamente, con las restricciones que impone el respeto a los derechos. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, p. 48)

Esto permite suponer que, mientras la persona no vulnere los derechos de otros, pueden expresar su fe de manera abierta y esperando el mismo respeto de los demás. Para ello, el mismo numeral señala que el Estado favorecerá un ambiente de tolerancia, es decir aquel en donde no se discrimine a nadie por sus creencias y sea posible convivir en un ambiente de armonía, no solo con su familia, sino con sus compañeros de trabajo en el entorno laboral, con compañeros de clase, y demás entornos.

Para profundizar más en la normativa laboral, se consultó el **Código de Trabajo** en donde se presentan una serie de aspectos involucrados en las relaciones laborales entre trabajador y empleador. En torno a la religión, lo único que considera este cuerpo normativo se encuentra en el Art.79, y que se enfoca en sí en la remuneración como se señala a continuación: “A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin

discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión...” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012, p.29). Con ello, queda claro que ningún trabajador recibirá un salario inferior al de otro solo por motivos religiosos, siendo una forma de discriminación que se prohíbe en la Constitución.

Por otra parte, el código descrito no considera aspectos adicionales en relación a garantizar la libertad de religión a los trabajadores como un derecho constitucional. Sobre los descansos y jornadas de trabajo, en Ecuador el Art.47 expone que la jornada es de ocho horas diarias y no excederá de cuarenta horas semanales, la cual se cumpliría en cinco días a la semana de acuerdo al Art.50.

Es decir, se ordena que la jornada de las empresas será de lunes a viernes y, en el mismo artículo, señala como descanso forzoso los días sábados y domingos, pero, también explica que, al requerirse la presencia de trabajadores en estos días, el descanso se trasladará a otro día previo acuerdo entre empleador y trabajador. Como tal, el código no determina que el trabajador puede realizar esta petición al empleador, sino más bien que si el empleador requiere la presencia del empleado, puede solicitarla al trabajador y acordará cualquier otro día de descanso.

A su vez, el Art.52 menciona las industrias que requerirán, de manera accidental o permanente, trabajar sábados y domingos, indicando aquellas en las cuales se pretenda evitar algún daño grave o que demande atención impostergable, o que por la naturaleza de la actividad esta no puede interrumpirse. Así mismo, el art.62 explica que el empleador no podrá exigir labores adicionales en los días y horas de descanso; sin embargo, existen garantías que le permiten solicitar a los trabajadores desempeñar funciones estos días y elegir otros días de descanso.

Lo expuesto, muestra que el Código de Trabajo da mayores garantías a las empresas para configurar su jornada, más no para el empleador, quien debe ajustarse a lo que exige

su empleador. Incluso, este mismo cuerpo normativo señala los días de descanso forzoso, señalando su Art.65 que “además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre y 25 de diciembre” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012, p.27).

Puede observarse entre las fechas el viernes santo que es celebrada por la religión católica y la cristiana, entre otras, pero no es compartida por la religión judía ni la adventista, el islam, budismo, entre otras. Situación similar ocurre con la Navidad, que también se considera una fecha de descanso forzoso, aunque no la celebren todas las religiones.

Esto no se expone con el fin de instigar a que personas que no conmemoran estas fechas religiosas laboren aquellos días, sino a hacer conciencia en que existen religiones diferentes que tienen otras celebraciones y que, aunque no son fechas de descanso obligatorio nacional, debe garantizarse que puedan conmemorarlas dentro de una sociedad de diversidad religiosa.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Metodología

La metodología en la investigación considera como método el analítico sintético, involucrando la descomposición de un tema o problema en todas sus partes para su estudio y, una vez analizado, se procede a su síntesis, agrupando los hallazgos para aportar al conocimiento en forma integral (Ortiz, 2015). Ajustando este método al estudio desarrollado, se aplica al abordar el derecho a la libertad de religión en el marco normativo vigente, además de los días de descanso forzoso, profundizando en ambos temas para luego determinar de qué manera se garantiza la no discriminación por creencias religiosas y la manifestación de su fe, sin conflicto con el entorno laboral.

A su vez, se aplica el método descriptivo, el cual se enfoca en exponer las particularidades de un entorno, situación o problema de estudio, permitiendo comprender un fenómeno o realidad, las causas que los producen y su comportamiento (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Para ello requiere de información, recopilándose para describir cómo se garantiza la libertad de religión para los trabajadores, si existe discriminación por sus creencias y cómo se ven vulnerados sus derechos por la configuración de su jornada laboral.

3.2. Tipo de investigación

Para desarrollar este estudio se recurre a los tipos de investigación documental y de campo. Por un lado, la documental recopila información teórica acerca de un tema o problema, mientras la investigación de campo obtiene datos de fuentes primarias, mediante la observación o consulta de personas que interactúan en el entorno en donde se desarrolla el conflicto (Zarzar, 2015). En este caso, la investigación documental obtiene

datos de fuentes referenciales, mientras la de campo la recopila directamente de la realidad que se investiga.

Con ello, la investigación documental involucra la consulta de libros, sitios webs, leyes y demás información relevante, mientras que la investigación de campo se obtiene de informantes claves, entre ellos ciudadanos y profesionales del derecho, quienes permiten diagnosticar si existe o no discriminación laboral por motivos religiosos en la zona de estudio, además de cómo este garantiza su libertad de religión respecto al día de descanso o de guarda y celebraciones propias de su fe.

3.3. Enfoque

Este diagnóstico se realiza con un enfoque mixto, es decir cualitativo y cuantitativo. Ambos se orientan a describir una realidad, con la diferencia que el cuantitativo recurre a procedimientos estadísticos para recolectar información capaz de expresarse en forma numérica, mientras el cualitativo se concentra en opiniones y experiencias de personas en torno a una situación particular, no siendo cuantificable (Hernández & Mendoza, 2018). Como tal, el cuantitativo parte de una muestra representativa de una población, mientras el cualitativo ubica a informantes claves quienes demuestran amplios y sólidos conocimientos en un tema o pueden aportar significativamente al estudio.

Dicho esto, en el cuantitativo participan habitantes de Guayaquil quienes laboran en relación de dependencia, a fin de conocer si perciben o no discriminación en sus puestos de trabajo por motivo de sus creencias religiosas y, hasta qué punto, su jornada le permite respetar su fe y no ir en contra de ella.

3.4. Técnica e instrumento

Como instrumento, los aplicados tienen relación a los enfoques previamente señalados, siendo la entrevista dentro del cualitativo y la encuesta en el cuantitativo. Dicho esto, las encuestas se direccionan a trabajadores de Guayaquil para identificar en

qué grado perciben que su trabajo le garantiza el derecho a la libertad de culto sin ser discriminados por ello. Mientras, el enfoque cualitativo comprende el uso de entrevistas aplicadas a informantes claves, con conocimientos sólidos en derecho laboral

3.5.Población y muestra

Como parte de la población de estudio, bajo el enfoque cualitativo, se aplica un muestreo no probabilístico a conveniencia, seleccionándose a personas con conocimientos acorde al tema y que pueden aportar al análisis del problema, siendo la discriminación laboral por cuestiones religiosas. Dicho esto, se escogen como personas a entrevistar a tres abogados y dos jueces expertos en materia laboral, conociendo de qué manera el marco normativo nacional les garantiza este derecho a los trabajadores.

Obtenida la información, se procesa para responder al objetivo general, presentando una propuesta para fortalecer el derecho a la libertad de culto de los trabajadores. Por otra parte, la aplicación de la encuesta demanda definir una muestra, aplicándose un muestreo no probabilístico sobre una población compuesta de habitantes de la parroquia Roca de la ciudad de Guayaquil, la misma que abarca un total de 5.545 personas de acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC (2020).

Para obtener el número de personas a encuestar se aplica la fórmula para determinar el tamaño de la muestra para poblaciones finitas:

Tabla 1.
Detalle de la fórmula de población finita

CÁLCULO DE MUESTRA		
N	Tamaño de la población Guayaquil parroquia Roca	5.545
p	Probabilidad de éxito, o proporción esperada	0,5
q	Probabilidad de fracaso	0,5
e	Porcentaje de error	0,05
Z	Nivel de confianza 95%	1,96

Elaborado por: Vera E. (2021)

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{(e^2(N - 1)) + (Z^2 * p * q)}$$

$$n = \frac{1,96 * 5545 * 0,5 * 0,5}{(0,05^2(5545 - 1)) + (1,96^2 * 0,5 * 0,5)}$$

$$N = \frac{2717,05}{15,7808}$$

$$n = 172$$

Con el cálculo, la fórmula arroja la necesidad de encuestar a 172 personas que habitan en la parroquia Roca de Guayaquil y laboran en relación de dependencia, identificando en qué medida su trabajo le brinda libertad para manifestar su fe, sin ningún conflicto con su jornada.

Tabla 2.
Detalle de la muestra del estudio

Detalle	Número
Abogados en libre ejercicio	3
Jueces en materia laboral	2
Ciudadanos de la parroquia Roca Guayaquil	172
TOTAL	177

Elaborado por: Vera E. (2021)

3.6. Análisis de resultados

En este apartado se presentan los resultados obtenidos tras la recolección de datos, realizándose un análisis de las respuestas expresadas por los profesionales del derecho, además de las encuestas a 172 ciudadanos.

3.6.1. Análisis de entrevistas a abogados y jueces.



Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil
Facultad de Ciencias Sociales y Derecho Carrera de Derecho

Tabla 3.

Entrevista Abogada Independiente 1

TEMA		
El derecho de libertad de culto y su factor de discriminación en los derechos laborales del trabajador.		
OBJETIVO		
Conocer las perspectivas de expertos respecto a cómo se garantiza el derecho a la libertad de culto y no discriminación por motivos de religión en el entorno laboral.		
DATOS DEL ENTREVISTADO/A		
Nombre: Abg. María Villacreses		Fecha: 20/05/2021 Hora: 9:30
ITEMS	PREGUNTAS	RESPUESTAS
1	¿Cómo el marco normativo ecuatoriano garantiza la libertad de religión en territorio nacional?	El marco normativo lo garantiza en la Constitución de la República, específicamente en el art.66 numeral 8 en donde hace referencia al derecho que tenemos todos para el ejercicio de nuestra fe y el Estado garantiza ese derecho. También dentro del bloque Constitucional tenemos los Tratados Internacionales de Derechos Humanos que son de cumplimiento obligatorio e inmediato, además de varios instrumentos internacionales reconocidos por el país que hacen referencia al derecho a la religión o libertad de culto.

2 ¿Con qué frecuencia debe atender casos relacionados a discriminación por motivos de religión en el trabajo? Indique cuál es el proceder en estos casos.

A nivel de trabajo no se dan en muchos casos, sino más bien en temas de educación. En estos casos, la iglesia adventista tiene un protocolo, el cual parte de tener una comunicación directa con la persona, natural o jurídica, con la cual se origina el problema. Si luego de esta comunicación no hay resultado favorable, se genera una comunicación denominada Carta de Libertad Religiosa, en donde se realiza el pedido indicando que se pertenece a la iglesia adventista, haciendo también mención a la normativa que ampara este derecho. Esta carta es suscrita por quien está siendo afectado o por quien dirige el departamento de libertad religiosa o el Pastor Distrital, entregándose a la persona que está originando el problema. Si luego de la carta no hay resultados favorables, el paso siguiente es acudir a la Defensoría del Pueblo, la cual se encarga mediante una acción defensoría de acudir ante quien vulnera este derecho y explicarle la situación para corregirla. Si a pesar de ello, continúa la discriminación, la iglesia junto a la Defensoría del Pueblo interpone una acción constitucional, sea una acción de protección o cautelar para ejercer este derecho. El último paso, si la vulneración se mantiene, lo que resta es acudir a organismos internacionales como la Corte Interamericana de los Derechos Humanos.

Ubicando a la libertad de religión como un derecho del trabajador ¿cree usted que pueden manifestar su fe sin discriminación mientras se encuentran en su entorno laboral?

Claro, el derecho a la libertad religiosa es fundamental según la doctrina, porque es natural del ser humano. No se puede separar del ser humano la naturaleza de querer relacionarse con Dios. Por ese motivo, mientras alguien trabaja no se le puede decir que deje de ser adventista, cristiano o musulmán, porque ya es parte de uno mismo. Ahora, generalmente en las empresas existen reglamentos internos de trabajo y en ellos suele establecer la prohibición al empleador para hacer actividades de proselitismo político o religioso, esto porque a alguien se le obliga a llevar a cabo una actividad de una religión que no profesa. Y esto es lo interesante del derecho a la libertad religiosa, porque no solo protege el derecho de profesar una fe, sino también de no hacerlo.

Por ese motivo, desde el punto de vista laboral, el Código de Trabajo, los lineamientos y políticas del Ministerio de Trabajo son sabias en establecer que no puede obligarse a un trabajador a participar de ello, pero no implica que el trabajador no pueda ejercer su fe en el trabajo, ya sea orando o rezando, teniendo una forma de pensar de distinta, no existe prohibición de aquello.

<p>4 ¿Existe alguna garantía dentro del marco normativo nacional para que trabajadores pertenecientes a religiones minoritarias puedan guardar el día de descanso y conmemorar festividades propias de su fe sin entrar en conflicto con su entorno laboral? Indique cómo esto influye en su derecho a la libertad de religión.</p>	<p>Existe una garantía normativa en el Código de Trabajo para el ejercicio de nuestra fe. Esto se indica en el art.50 en donde se expone que se guarda el día sábado y domingo como descanso obligatorio en estos días. Pero, a más de eso, por ser una minoría religiosa, tenemos instrumentos internacionales reconocidos por el país en donde se ampara el derecho a las minorías como la Comisión internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial; la Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías étnicas, religiosas y lingüísticas; y la Declaración Americana de los Derechos Humanos. Cuando hablamos de minorías es algo muy interesante, puesto que ya sea adventista o cualquier otra religión que no sea la católica, se convierte en una minoría si consideramos que cerca del 90% de la población profesan la católica y los demás profesan la adventista, evangélica, judaísmo, el Islam y demás.</p> <p>Por ende, al ser una minoría, tiene derechos sobre la mayoría. Además, la Constitución en el art.11 hace referencia al tema de la igualdad material y formal, el cual se relaciona al derecho de la libertad religiosa. Como igualdad formal, por ejemplo, está el hecho que todos somos iguales ante la ley sin distinción pero, cuando una persona no está en las mismas condiciones físicas, religiosas, emocionales y demás, con la igualdad material se busca que existan acciones estatales que equiparen estas condiciones, a las cuales se llama acciones afirmativas y evitan que el marco normativo se vuelva discriminatorio.</p>
<p>5 ¿Cuáles considera usted que son las limitaciones, normativas o no normativas, que influyen en el goce pleno de este derecho para los fieles de una religión minoritaria?</p>	<p>La Constitución señala que para el ejercicio de los derechos se lo tiene que hacer en conformidad con la ley, de la cual surge el problema con el derecho a la libertad religiosa. Si comparamos nuestra situación con la de otros países, no tenemos una normativa en específico que determine cómo sería nuestro goce al derecho a la libertad religiosa y queda a criterio de los operadores de justicia u organismos públicos a interpretar el alcance de su goce. Esto es un problema porque genera una confusión entre el Estado laico y el derecho a la libertad religiosa, ya que muchos creen que por ser laicos nosotros no debemos aceptar la religión. El Estado laico no es anti religión, sino aquel que reconoce y respeta todo tipo de creencias y libertades, pero, como no existe una ley que defina este concepto y el alcance del derecho a la libertad de religión, se produce que se interprete de manera inadecuada. Es decir, la inexistencia de una ley de libertad religiosa genera una limitación en el goce de este derecho.</p>

<p>¿Qué recomendaciones y mejoras, normativas o no normativa, plantearía usted a fin de respaldar el goce pleno del derecho a la libertad de religión para los trabajadores?</p>	<p>Lo que se necesita es una ley de Libertad Religiosa. La Defensoría del Pueblo al ser este derecho poco desarrollado trabajó un Proyecto de Ley de Libertad Religiosa pero no se impulsó este tema. Por otra parte, si bien existe una ley de cultos, genera un beneficio solo para la iglesia católica. No existe una norma que regule las actividades de las organizaciones religiosas en igualdad de condiciones y cumplimiento de los derechos, lo cual sí se consideraba en este proyecto. Con ello, la ley podría defender el respeto de los días de descanso obligatorio sin que exista alguna sanción para los trabajadores, garantizando su derecho. Asimismo, existen otras situaciones en las cuales esta ley pueda ayudar. A su vez, siempre debe hacerse referencia al respeto a los derechos humanos en todas las leyes orgánicas, puesto que no en todas se lo hace. Por tal motivo, debe ser un tema transversal.</p>
--	---

Fuente: Entrevista de Abogada Independiente.

Elaborado por: Vera E. (2021)



**Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil
Facultad de Ciencias Sociales y Derecho Carrera de Derecho**

Tabla 4.
Entrevista Abogada Independiente 2

TEMA		
El derecho de libertad de culto y su factor de discriminación en los derechos laborales del trabajador.		
OBJETIVO		
Conocer las perspectivas de expertos respecto a cómo se garantiza el derecho a la libertad de culto y no discriminación por motivos de religión en el entorno laboral.		
DATOS DEL ENTREVISTADO/A		
Nombre: Abg. Gabriela Romero		Fecha: 22/05/2021 Hora: 12:30
ITEMS	PREGUNTAS	RESPUESTAS
1	¿Cómo el marco normativo ecuatoriano garantiza la libertad de religión en territorio nacional?	Se encuentra garantizado como un derecho constitucional que el Estado reconoce, protegiendo su práctica para todos dentro del país.

2	<p>¿Con qué frecuencia debe atender casos relacionados a discriminación por motivos de religión en el trabajo? Indique cuál es el proceder en estos casos.</p>	<p>Aunque, si bien pueden existir casos de discriminación, son pocos los que llegan a abordarse y, por el momento, no he llevado alguno de ellos.</p>
3	<p>Ubicando a la libertad de religión como un derecho del trabajador ¿cree usted que pueden manifestar su fe sin discriminación mientras se encuentran en su entorno laboral?</p>	<p>Considero que no habría ningún problema.</p>
4	<p>¿Existe alguna garantía dentro del marco normativo nacional para que trabajadores pertenecientes a religiones minoritarias puedan guardar el día de descanso y conmemorar festividades propias de su fe sin entrar en conflicto con su entorno laboral? Indique cómo esto influye en su derecho a la libertad de religión.</p>	<p>La garantía existe cuando se reconoce el derecho a la libertad de religión, pero no existe en sí un marco normativo que indique específicamente cómo las empresas deberían actuar ante estos casos. Por ahora, sería cuestión del trabajador y la empresa llegar a un acuerdo durante el proceso de contratación,</p>
5	<p>¿Cuáles considera usted que son las limitaciones, normativas o no normativas, que influyen en el goce pleno de este derecho para los fieles de una religión minoritaria?</p>	<p>El hecho que no se disponga en específico de un cuerpo normativo que determine cómo se garantizaría este derecho para las personas en territorio nacional, lo cual resta eficacia al trabajador, empleador y operadoras de justicia respecto a cómo actuar ante estos casos.</p>

6	¿Qué recomendaciones y mejoras, normativas o no normativa, plantearía usted a fin de respaldar el goce pleno del derecho a la libertad de religión para los trabajadores?	Como lo mencioné, se requiere de un cuerpo normativo en donde se determine cómo se garantizaría este derecho.
---	---	---

Fuente: Entrevista de Abogada Independiente.

Elaborado por: Vera E. (2021)



**Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil
Facultad de Ciencias Sociales y Derecho Carrera de Derecho**

Tabla 5.
Entrevista Abogada Independiente 3

TEMA		
El derecho de libertad de culto y su factor de discriminación en los derechos laborales del trabajador.		
OBJETIVO		
Conocer las perspectivas de expertos respecto a cómo se garantiza el derecho a la libertad de culto y no discriminación por motivos de religión en el entorno laboral.		
DATOS DEL ENTREVISTADO/A		
Nombre: Abg. Nelly Torres		Fecha: 02/06/2021 Hora: 16:30
ITEMS	PREGUNTAS	RESPUESTAS
1	¿Cómo el marco normativo ecuatoriano garantiza la libertad de religión en territorio nacional?	La Constitución del Ecuador reconoce este derecho en su art.66, numeral 8, en donde se deja por sentado que el Estado protegerá la práctica religiosa voluntaria y también la expresión de quienes no profesan alguna, promoviendo un ambiente de tolerancia sin discriminación.

2	<p>¿Con qué frecuencia debe atender casos relacionados a discriminación por motivos de religión en el trabajo? Indique cuál es el proceder en estos casos.</p>	<p>Son muy pocos y no puedo darle en sí una frecuencia precisa, pero, cuando ocurre, se acude a la Defensoría del Pueblo a fin de que exista protección al derecho de quien ha visto vulnerada su libertad de religión.</p> <p>Creo que para el trabajador no había problema en la medida que el trabajo se ajuste a estas situaciones. Ejemplo, si eres adventista o judía y trabajas en una empresa que requiere tus servicios los días sábado, en este momento ya existe un problema. En el caso de musulmanes tienes la oración luego del mediodía, en donde la más importante es cada viernes. Pero si el trabajo te impide hacerlo por cuestiones de carga laboral o porque te presionan con la ejecución de una tarea, ahí surgirá el conflicto.</p>
3	<p>Ubicando a la libertad de religión como un derecho del trabajador ¿cree usted que pueden manifestar su fe sin discriminación mientras se encuentran en su entorno laboral?</p>	
4	<p>¿Existe alguna garantía dentro del marco normativo nacional para que trabajadores pertenecientes a religiones minoritarias puedan guardar el día de descanso y conmemorar festividades propias de su fe sin entrar en conflicto con su entorno laboral? Indique cómo esto influye en su derecho a la libertad de religión.</p>	<p>Tenemos la Constitución, pero no existe una ley o cuerpo normativo en donde se especifique cómo se garantizará el derecho a la libertad de religión o de culto en distintos ámbitos, no solo el laboral. Por ahora, el llegar a acuerdos satisfactorios sobre este tema depende del trabajador y el empleador.</p>
5	<p>¿Cuáles considera usted que son las limitaciones, normativas o no normativas, que influyen en el goce pleno de este derecho para los fieles de una religión minoritaria?</p>	<p>En este caso, al no existir un cuerpo normativo que aborde el derecho a la libertad de religión y cómo debería garantizarse, el actuar de las autoridades se ve limitado e incluso, el desconocimiento de la población sobre cómo proceder podría ocasionar la no denuncia de la discriminación sufrida.</p>

6	¿Qué recomendaciones y mejoras, normativas o no normativa, plantearía usted a fin de respaldar el goce pleno del derecho a la libertad de religión para los trabajadores?	Se requiere de un cuerpo normativo exclusivo sobre el derecho a la libertad de religión en el país.
---	---	---

Fuente: Entrevista de Abogada Independiente.

Elaborado por: Vera E. (2021)



Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil
Facultad de Ciencias Sociales y Derecho Carrera de Derecho

Tabla 6.
Entrevista Juez 1

TEMA		
El derecho de libertad de culto y su factor de discriminación en los derechos laborales del trabajador.		
OBJETIVO		
Conocer las perspectivas de expertos respecto a cómo se garantiza el derecho a la libertad de culto y no discriminación por motivos de religión en el entorno laboral.		
DATOS DEL ENTREVISTADO/A		
Nombre: Juez (Sin nombre por protección)		Fecha: 16/05/2021 Hora: 10:15
ITEMS	PREGUNTAS	RESPUESTAS
1	¿Cómo el marco normativo ecuatoriano garantiza la libertad de religión en territorio nacional?	El marco normativo nacional garantiza este derecho en la Constitución de la República del Ecuador, además de que existen tratados e instrumentos internacionales en donde se aborda este derecho, mismos que son reconocidos por el país.
2	¿Con qué frecuencia debe atender casos relacionados a discriminación por motivos de religión en el trabajo? Indique cuál es el proceder en estos casos.	Son poco frecuentes y en estos casos, la persona que vea vulnerado su derecho podrá informarlo a la Defensoría del Pueblo quien brinda toda la asesoría respecto a cómo ejercerlo y realiza la denuncia respectiva si no existe un arreglo entre las partes vinculadas. Cuando se presenta la denuncia en la institución correspondiente debemos analizar los hechos y con ello emitir la debida resolución.

3	<p>Ubicando a la libertad de religión como un derecho del trabajador ¿cree usted que pueden manifestar su fe sin discriminación mientras se encuentran en su entorno laboral?</p>	<p>La discriminación parte en el momento que, a pesar de haber comunicado el trabajador esta situación, no recibe una solución o es ignorado. Si el trabajador no comunica que el trabajo influirá en su derecho a manifestar su fe, no hay mucho que puede hacerse. Por otra parte, efectivamente habrá organizaciones que por su estructura incluso van a abstenerse en la contratación de personas que profesen determinadas religiones. Un adventista o judío no trabajará días sábados y para algunos negocios, estos días son fundamentales por los ingresos económicos que se generan. Es un tema bastante complejo que, en lo personal, creo que actualmente no estamos discriminando a personas por profesar o no una religión en específico, sino más bien al no darle todas las garantías para que puedan practicarla en un esquema laboral que, en su mayoría, es rígido y no permite ajustes.</p>
4	<p>¿Existe alguna garantía dentro del marco normativo nacional para que trabajadores pertenecientes a religiones minoritarias puedan guardar el día de descanso y conmemorar festividades propias de su fe sin entrar en conflicto con su entorno laboral? Indique cómo esto influye en su derecho a la libertad de religión.</p>	<p>Más que normativo, considerando que tenemos la Constitución que garantiza este derecho, el problema parte de cómo el trabajo permite ajustarse a estas situaciones. Sabemos que hay empresas que tienen operaciones en turnos rotativos y otras que trabajan los días sábados, entonces resulta necesario que el empleador se interese por brindar facilidades para que sus trabajadores puedan expresar su fe, en las condiciones que requieran.</p>
5	<p>¿Cuáles considera usted que son las limitaciones, normativas o no normativas, que influyen en el goce pleno de este derecho para los fieles de una religión minoritaria?</p>	<p>A diferencia de otros países, como Perú, por ejemplo, no disponemos de un cuerpo normativo que aborde la libertad de religión de manera profunda y determine cómo se garantizará en distintos ámbitos.</p>

6	<p>¿Qué recomendaciones y mejoras, normativas o no normativa, plantearía usted a fin de respaldar el goce pleno del derecho a la libertad de religión para los trabajadores?</p>	<p>Es importante que se promulgue una Ley de Libertad de Religión en Ecuador.</p>
---	--	---

Fuente: Entrevista realizada a Juez.

Elaborado por: Vera E. (2021)



**Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil
Facultad de Ciencias Sociales y Derecho Carrera de Derecho**

Tabla 7.
Entrevista Juez 2

TEMA		
El derecho de libertad de culto y su factor de discriminación en los derechos laborales del trabajador.		
OBJETIVO		
Conocer las perspectivas de expertos respecto a cómo se garantiza el derecho a la libertad de culto y no discriminación por motivos de religión en el entorno laboral.		
DATOS DEL ENTREVISTADO/A		
Nombre: Juez (Sin nombre por protección)		Fecha: 28/05/2021 Hora: 11:05
ITEMS	PREGUNTAS	RESPUESTAS
1	¿Cómo el marco normativo ecuatoriano garantiza la libertad de religión en territorio nacional?	El Estado reconoce y protege el derecho a la libertad de religión, dejando esto por sentado en el art.66 numeral 8 de la Constitución vigente. A su vez, Ecuador también ha reconocido tratados e instrumentos internacionales que se refieren a este derecho, a fin de fortalecer su goce pleno en territorio nacional.

2	<p>¿Con qué frecuencia debe atender casos relacionados a discriminación por motivos de religión en el trabajo? Indique cuál es el proceder en estos casos.</p>	<p>Al igual que en otros casos, se evalúa si existe o no una vulneración, la cual pueda ser debidamente probada para interponer la acción de protección.</p>
3	<p>Ubicando a la libertad de religión como un derecho del trabajador ¿cree usted que pueden manifestar su fe sin discriminación mientras se encuentran en su entorno laboral?</p>	<p>Cada persona puede hacerlo, mientras ello no afecte los derechos de otras personas. En países latinos no se ve generalmente que una persona discrimine a otra por llevar un crucifijo, un velo en el caso de mujeres o kipá en el caso de hombres. Lo que ocurre es cuando las empresas, en sus reglamentos y forma de operaciones, impidan directa o indirectamente su uso o manifestación de la fe del trabajador, no por odio, sino porque lo consideran inadecuado para la imagen del establecimiento o para la efectividad de las operaciones. Esto es lo que debe cambiarse y debemos preguntarnos en qué medida las empresas estarían dispuestas a alterar sus reglamentos para garantizar que trabajadores de religiones minoritarias puedan expresar su fe sin entrar en conflicto con su trabajo.</p>
4	<p>¿Existe alguna garantía dentro del marco normativo nacional para que trabajadores pertenecientes a religiones minoritarias puedan guardar el día de descanso y conmemorar festividades propias de su fe sin entrar en conflicto con su entorno laboral? Indique cómo esto influye en su derecho a la libertad de religión.</p>	<p>En el caso de adventistas y judíos, los cuales suelen guardar los sábados como días de descanso, el marco normativo establece que los sábados y domingos son de descanso obligatorio. No habría un problema, en teoría, pero sabemos que existen negocios que sí trabajan estos días y, en ese caso, debe llegarse a un acuerdo entre la empresa y el trabajador. También es obligación del trabajador comunicar su situación mientras es contratado y, del empleador, garantizar este derecho.</p>

5	¿Cuáles considera usted que son las limitaciones, normativas o no normativas, que influyen en el goce pleno de este derecho para los fieles de una religión minoritaria?	La limitación parte de que la normativa deja en el aire ciertos aspectos sobre cómo garantizar el derecho a la libertad de religión, debiendo delimitarse en mayor medida cómo se llegarían a los acuerdos entre los trabajadores y empleadores respecto a la jornada de trabajo, días de guarda y celebraciones religiosas.
---	--	--

6	¿Qué recomendaciones y mejoras, normativas o no normativa, plantearía usted a fin de respaldar el goce pleno del derecho a la libertad de religión para los trabajadores?	Determinar de manera clara cómo se garantizaría a las personas el derecho a la libertad de religión, lo cual debe quedar soportado en el marco normativo nacional.
---	---	--

Fuente: Entrevista realizada a Juez

Elaborado por: Vera E. (2021)

3.6.1.1. Síntesis de los resultados.

En la postura de los consultados, tanto abogados como jueces, exponen que el Estado reconoce, garantiza y protege el goce al derecho a la libertad de religión para todos en territorio nacional. Respecto a lo señalado, se hace mención a la Constitución de la República, además de tratados e instrumentos internacionales que han sido reconocidos, a fin de evitar la discriminación y crear un ambiente de tolerancia entre quienes profesan o no una religión.

También se evidenció que los casos denunciados por discriminación del derecho a la libertad de religión tienen una baja incidencia o no son dados a conocer en la medida que ocurren dentro del país. Sobre ello, la iglesia adventista muestra incluso un protocolo para enfocar sus acciones, las cuales van desde acudir a la Defensoría del Pueblo hasta a organismos internacionales para garantizar este derecho y así poder brindar la protección que requiere el afectado.

Así mismo, Ecuador garantiza la libertad de religión y las personas en el país no suelen ser discriminadas por sus creencias únicamente por odio, como sí ocurre en otros países del mundo. Sin embargo, sí se expone que el esquema o estructura laboral en Ecuador es rígida, debiendo las empresas estar dispuestas a adaptar sus reglamentos y operaciones para garantizar que cada trabajador, incluso de religiones minoritarias, pueda ejercer su derecho de manera plena y sin conflicto con su puesto dentro de la empresa.

Se deja en evidencia que este esquema de operaciones suele ser rígido y no permite ajustes, razón por la cual algunas entidades se abstienen de contratar a personas por motivos de religión al no poder ajustarlas a las actividades desempeñadas

Por otro lado, los entrevistados señalan que la garantía se encuentra dentro del marco normativo, pero reconocen la necesidad de una ley o cuerpo normativo en donde se establezca con claridad cómo las empresas y otras instituciones deberían garantizar la libertad de religión a sus trabajadores, especialmente cuando la configuración de la jornada entra en conflicto con la religión que profesa.

Sobre esto, señalan que es importante que los empleadores demuestren interés en garantizar este derecho a sus trabajadores de religiones minoritarias, y de igual manera, el trabajador debe comunicar su condición previa a su contratación para llegar a un acuerdo satisfactorio.

Adicionalmente, Ecuador no dispone de un cuerpo normativo en donde se determine claramente cómo se garantizaría el derecho a la libertad de religión de las personas, no solo en el ámbito laboral, sino también en otros ámbitos. Esta deficiencia, limita el actuar de los operadores de justicia, también impide que los trabajadores puedan hacer valer sus derechos ante situaciones que lo discriminen, que los empleadores conozcan cómo actuar ante estos casos y que el Estado sea verdaderamente laico, reconociendo las creencias y libertades de todos quienes habitan el territorio nacional.

Finalmente, como recomendación se plantea la necesidad de disponer de un cuerpo normativo que determine cómo se garantizaría el derecho a la libertad de religión a la población, lo cual sería útil para que los operadores de justicia soporten sus decisiones, además de generarse un mejor mecanismo para la protección de los derechos de las personas en el trabajo y otros ámbitos.

3.6.2. Análisis de encuestas a ciudadanos.

En este apartado se realizó una encuesta compuesta de 12 preguntas dirigidas a 172 personas dentro de la parroquia Roca de la ciudad de Guayaquil, exponiendo a continuación los hallazgos:



Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil
Facultad de Ciencias Sociales y Derecho Carrera de Derecho
ENCUESTA

Tabla 8.
Encuestas habitantes parroquia Roca

TEMA					
El derecho de libertad de culto y su factor de discriminación en los derechos laborales del trabajador.					
OBJETIVO					
Conocer si los habitantes de la parroquia Roca perciben o no discriminación en sus puestos de trabajo por motivo de sus creencias religiosas y, hasta qué punto, su jornada le permite respetar su fe y no ir en contra de ella.					
Elija y marque con una X el recuadro según corresponda: Totalmente de acuerdo: 1; Parcialmente de acuerdo: 2; En desacuerdo: 3; Totalmente desacuerdo:4.					
ITEMS	PREGUNTAS	RESPUESTAS			
		1	2	3	4

1	Se identifica usted con alguna religión	87,79%	6,98%	0%	5,23%
2	En la religión que usted profesa ¿se considera usted un miembro activo?	56,44%	28,83%	3,07%	11,66%
3	¿Suele dedicar con frecuencia tiempo para el esparcimiento de su fe en casa o cualquier otro sitio?	33,13%	44,17%	7,98%	14,72%
4	¿Le resulta posible el esparcimiento de su fe cuando se encuentra en su entorno laboral?	22,09%	44,79%	9,82%	23,31%
5	¿La religión que usted profesa demanda la celebración o conmemoración de fechas específicas?	77,91%	22,09%	0%	0%
6	¿Le permite el trabajo celebrar o conmemorar fechas específicas propias de su religión?	65,64%	14,72%	3,68%	15,95%
7	¿La religión que usted profesa requiere guardar un día de descanso a la semana?	25,15%	0,00%	0,00%	74,85%
8	¿Le permite el trabajo respetar este día de guarda a la semana?	2,44%	7,32%	0,00%	90,24%
9	¿La religión que usted profesa demanda el uso de algún tipo de vestimenta o distintivo religioso?	33,13%	36,81%	7,98%	22,09%
10	¿Le permite el trabajo utilizar la vestimenta o distintivo propio de su religión?	57,02%	37,72%	0,00%	5,26%

11	De requerir detener y/o ausentarse de su jornada por motivos religiosos ¿su empleador le permite llegar a un acuerdo satisfactorio para esto?	22,70%	31,90%	6,13%	39,26%
12	¿Cree usted que su trabajo le garantiza plenamente sus derechos a la no discriminación y libertad de religión?	36,81%	26,38%	16,56%	20,25%

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de la parroquia Roca.

Elaborado por: Vera E. (2021)

Análisis e interpretación de resultados de las encuestas:

1. Se identifica usted con alguna religión

Tabla 9.

Identificación con alguna religión

Pregunta 1	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	151	87,79%
Parcialmente de acuerdo	12	6,98%
Indiferente.	0	0,00%
Totalmente en desacuerdo	9	5,23%
Total	172	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de la parroquia Roca.

Elaborado por: Vera E. (2021)

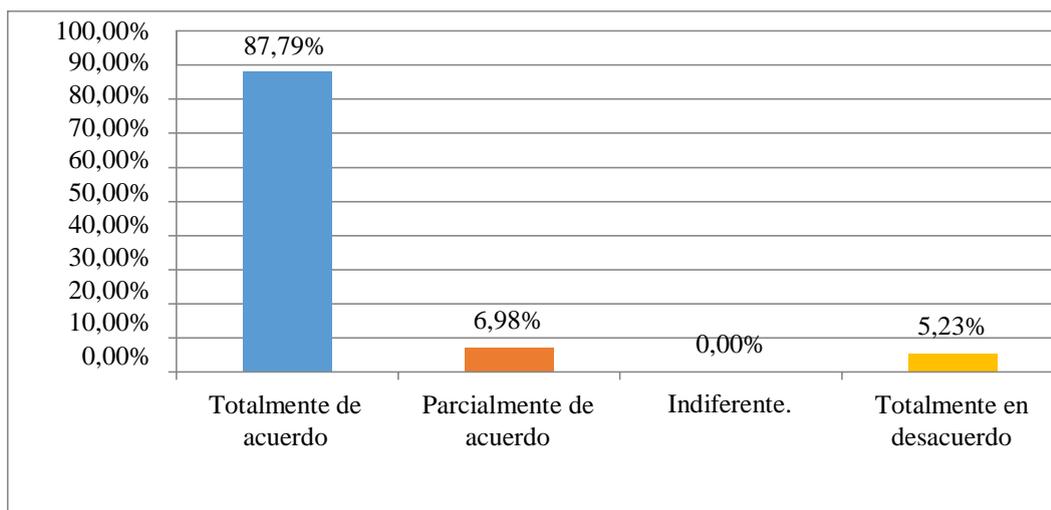


Figura 2. Identificación con alguna religión

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de la parroquia Roca.

Elaborado por: Vera E. (2021)

Análisis: En base a los resultados, se evidencia que en su mayoría los consultados se identifican con una religión, siendo el 87.79% quien indicó estar totalmente de acuerdo (n=151), seguido de parcialmente de acuerdo con el 6.98% (n=12). Apenas el 5.23% de consultados está totalmente en desacuerdo, es decir que no se identifica con ninguna.

En este sentido, es evidente que el interés de asistir a los cultos es alto debido a que las personas en su gran mayoría se identifican con una religión.

2. En la religión que usted profesa ¿se considera usted un miembro activo?

Tabla 10.

Miembro activo de su religión

Pregunta 2	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	92	56,44%
Parcialmente de acuerdo	47	28,83%
Indiferente.	5	3,07%
Totalmente en desacuerdo	19	11,66%
Total	163	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de la parroquia Roca.

Elaborado por: Vera E. (2021)

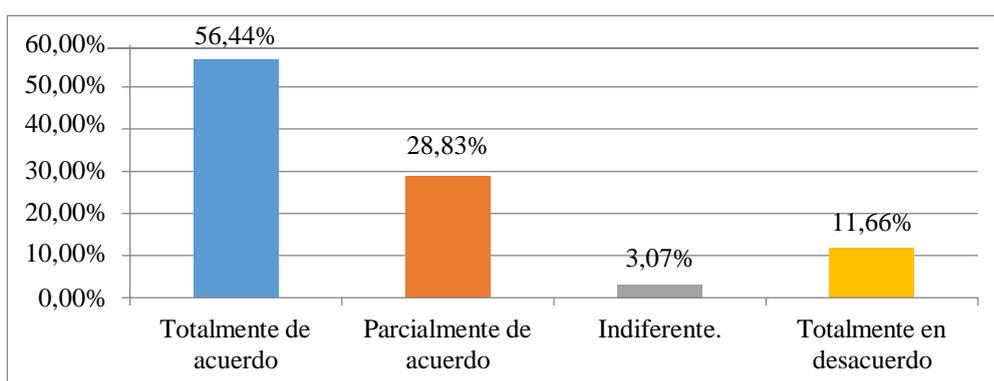


Figura 3. Miembro activo de su religión

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de la parroquia Roca.

Elaborado por: Vera E. (2021)

Análisis: Considerándose que solo se trabajaría con aquellos que indicaron sí profesar una religión, los cuales representaron 163 encuestados, se les consultó si se consideran miembros activos. Sobre esto, las respuestas se concentraron en su mayoría dentro de totalmente y parcialmente de acuerdo; es decir, que reconocen que son miembros activos y destinan tiempo a su religión y al esparcimiento de su fe. En tal virtud, se evidencia que los trabajadores necesitan ir al culto y en casos de que las empresas requieran de su presencia presentarán problemas en la asistencia o a su vez incurrirán en sanciones por parte de los empleadores por no asistir, de tal forma se estaría vulnerando los derechos de los trabajadores.

3. ¿Suele dedicar con frecuencia tiempo para el esparcimiento de su fe en casa o cualquier otro sitio?

Tabla 11.

Tiempo para el esparcimiento de su fe en casa o algún otro lugar

Pregunta 3	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	54	33,13%
Parcialmente de acuerdo	72	44,17%
Indiferente.	13	7,98%
Totalmente en desacuerdo	24	14,72%
Total	163	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de la parroquia Roca.

Elaborado por: Vera E. (2021)

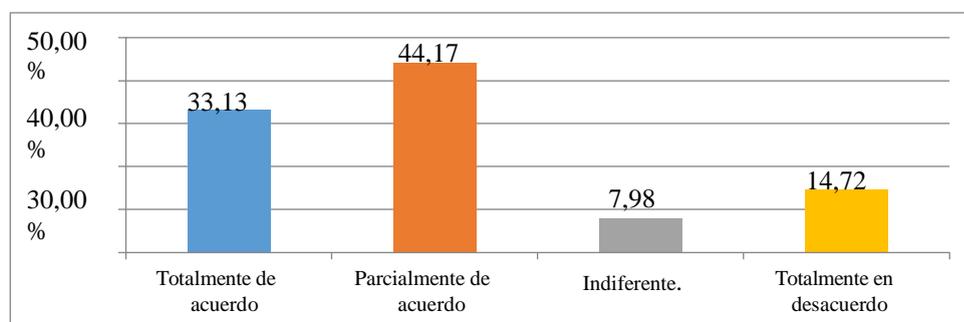


Figura 4. Tiempo para el esparcimiento de su fe en casa o algún otro lugar

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de la parroquia Roca.

Elaborado por: Vera E. (2021)

Análisis: Siendo miembros, en su mayoría activos, los consultados destacaron que parcialmente y totalmente de acuerdo dedican tiempo para el esparcimiento de su fe en casa o en otro sitio, lo cual implicaría una iglesia, por ejemplo. Apenas el 14.72% (n=24) indicó que no dedica tiempo a ello.

4. ¿Le resulta posible el esparcimiento de su fe cuando se encuentra en su entorno laboral?

Tabla 12.

Posibilidad de esparcimiento de su fe en un entorno laboral

Pregunta 4	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	36	22,09%
Parcialmente de acuerdo	73	44,79%
Indiferente.	16	9,82%
Totalmente en desacuerdo	38	23,31%
Total	163	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de la parroquia Roca.

Elaborado por: Vera E. (2021)

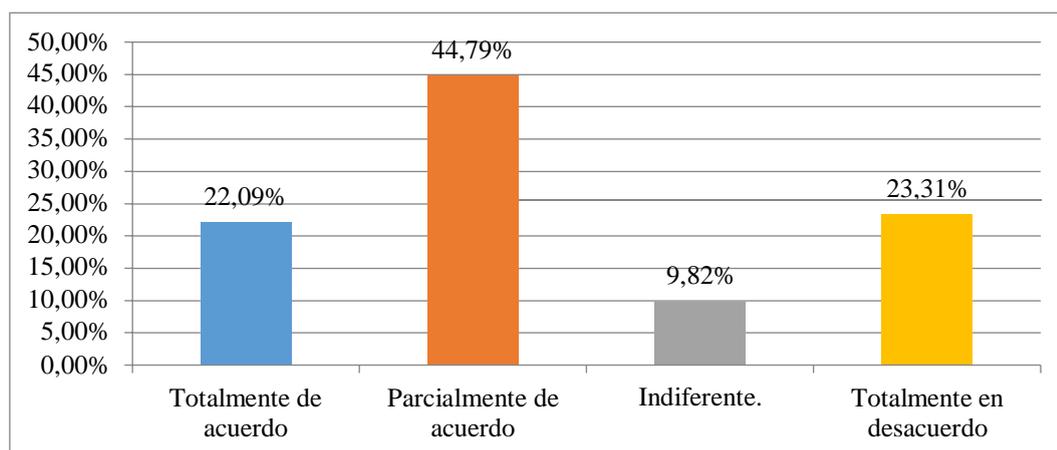


Figura 5. Posibilidad de esparcimiento de su fe en un entorno laboral.

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de la parroquia Roca.

Elaborado por: Vera E. (2021)

Análisis: En este punto se evidencia que surgen limitaciones para que un trabajador pueda esparcir su fe en el entorno laboral, exponiendo solo el 22.9% (n=36) que esto les resulta posible. Por ende, el restante presenta restricciones, dejando claro el 23.31% un total desacuerdo respecto a la posibilidad de hacerlo en el entorno laboral.

Por otra parte, el 9.82% (n= 16) señala su indiferencia respecto a ello, es decir que no necesita o no le supone algún problema si el trabajo le permite o no esparcir su fe.

5. ¿La religión que usted profesa demanda la celebración o conmemoración de fechas específicas?

Tabla 13.

Celebración o conmemoración de fechas específicas

Pregunta 5	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	127	77,91%
Parcialmente de acuerdo	36	22,09%
Indiferente.	0	0,00%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
Total	163	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de la parroquia Roca.

Elaborado por: Vera E. (2021)

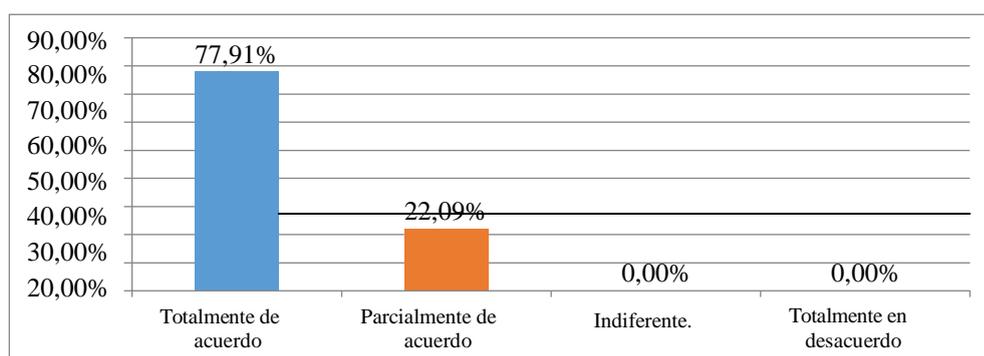


Figura 6. Celebración o conmemoración de fechas específicas.

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de la parroquia Roca.

Elaborado por: Vera E. (2021)

Análisis: Los consultados expresan que su religión en todos los casos demanda la celebración o conmemoración de fechas especiales. Esto permite suponer que requerirán, en algún momento, acudir a ellas o ser partícipes de algún tipo de actividad dentro de la religión que profesan, especialmente si son miembros activos como ya se comprobó que, en su mayoría, lo son.

6. ¿Le permite el trabajo celebrar o conmemorar fechas específicas propias de su religión?

Tabla 14.

El trabajo permite la celebración o conmemoración de fechas específicas

Pregunta 6	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	107	65,64%
Parcialmente de acuerdo	24	14,72%
Indiferente.	6	3,68%
Totalmente en desacuerdo	26	15,95%
Total	163	100%

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de la parroquia Roca.

Elaborado por: Vera E. (2021)

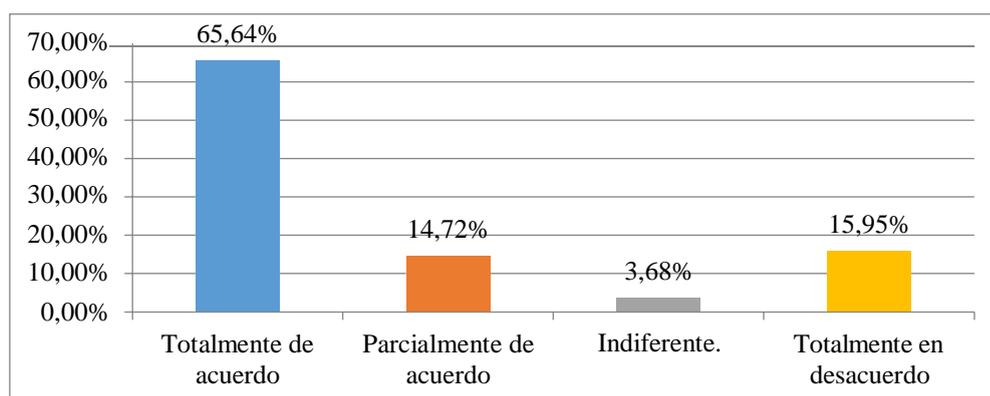


Figura 7. El trabajo permite la celebración o conmemoración de fechas específicas

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de la parroquia Roca.

Elaborado por: Vera E. (2021)

Análisis: Si bien, la mayoría de ellos indica que su trabajo no le impide celebrar o conmemorar estas fechas, existe un grupo que señala que esto se logra parcialmente en un 14.72% (n=24), mientras el 15.95% (n=26) señala un total desacuerdo. Para quienes se logra parcialmente, esto implica que habrá fechas que no podrán celebrar, mientras que, en el último caso, el trabajo entra en conflicto con su religión y le restringe este derecho.

7. ¿La religión que usted profesa requiere guardar un día de descanso a la semana?

Tabla 15.

La religión requiere guardar un día de descanso a la semana

Pregunta 7	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	41	25,15%
Parcialmente de acuerdo	0	0,00%
Indiferente.	0	0,00%
Totalmente en desacuerdo	122	74,85%
Total	163	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de la parroquia Roca.

Elaborado por: Vera E. (2021)

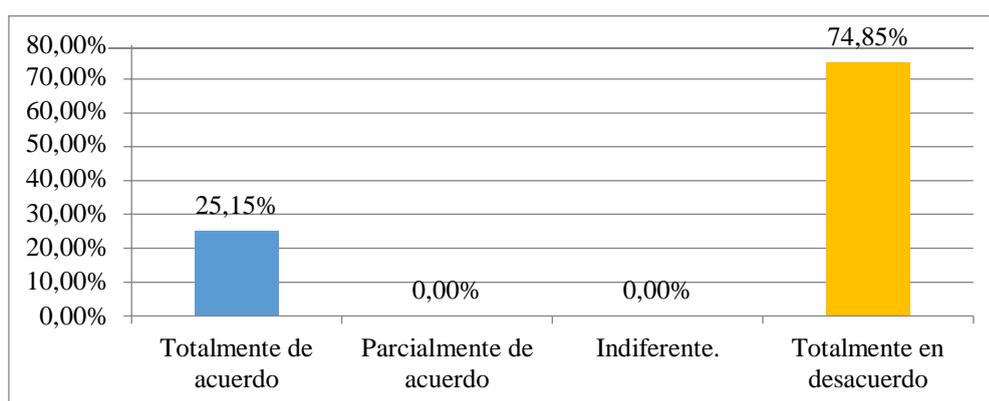


Figura 8. La religión requiere guardar un día de descanso a la semana

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de la parroquia Roca.

Elaborado por: Vera E. (2021)

Análisis: Respecto a los días de descanso, en su mayoría señalan que su religión no demanda de manera estricta guardar un día de descanso, esto en el 74.85% (n=122). Sin embargo, el saldo del 25.15% (n=41) sostiene que efectivamente se requiere guardar un día, lo cual supone que la jornada de trabajo debería permitirles tener este día como descanso, para así evitar una vulneración de su derecho a la libertad de religión que se garantiza en la Constitución.

8. ¿Le permite el trabajo respetar este día de guarda a la semana?

Tabla 16.

El trabajo permite responder este día de guarda

Pregunta 8	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	1	2,44%
Parcialmente de acuerdo	3	7,32%
Indiferente.	0	0,00%
Totalmente en desacuerdo	37	90,24%
Total	41	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de la parroquia Roca.

Elaborado por: Vera E. (2021)

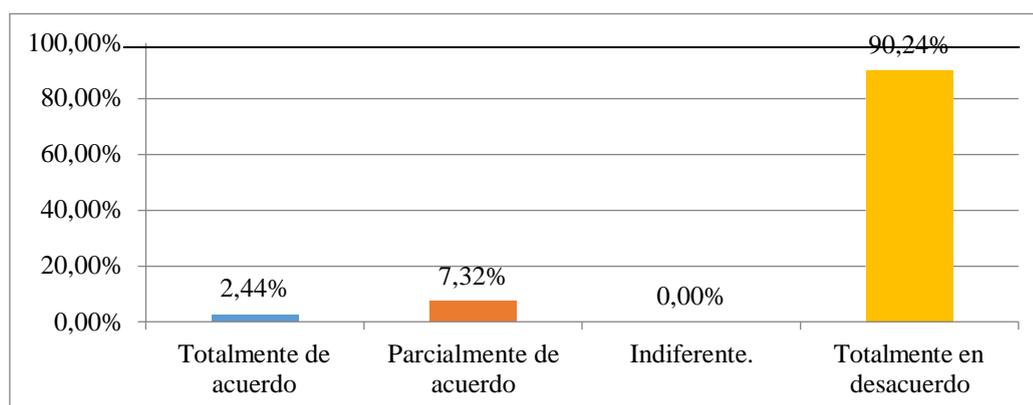


Figura 9. El trabajo permite responder este día de guarda

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de la parroquia Roca.

Elaborado por: Vera E. (2021)

Análisis: De los 41 consultados que indicaron que su religión requiere que guarden un día de cada semana, el 90.24% (n=37) indicó que su trabajo no se lo permite, solo un 2.44% (n=1) señaló que esto es posible, mientras el restante 7.32% (n=3) indicó estar parcialmente de acuerdo, es decir que habrá días en los cuales se les permitirá tener este día y otros en los cuales no será posible.

De esta manera, su derecho a la libertad de religión se ve limitado, impidiendo que puedan expresar por completo, negando el disfrute del día de descanso para el esparcimiento de su fe.

9. ¿La religión que usted profesa demanda el uso de algún tipo de vestimenta o distintivo religioso?

Tabla 17.

La religión demanda el uso de alguna vestimenta o distintivo religioso

Pregunta 9	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	54	33,13%
Parcialmente de acuerdo	60	36,81%
Indiferente.	13	7,98%
Totalmente en desacuerdo	36	22,09%
Total	163	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de la parroquia Roca.

Elaborado por: Vera E. (2021)

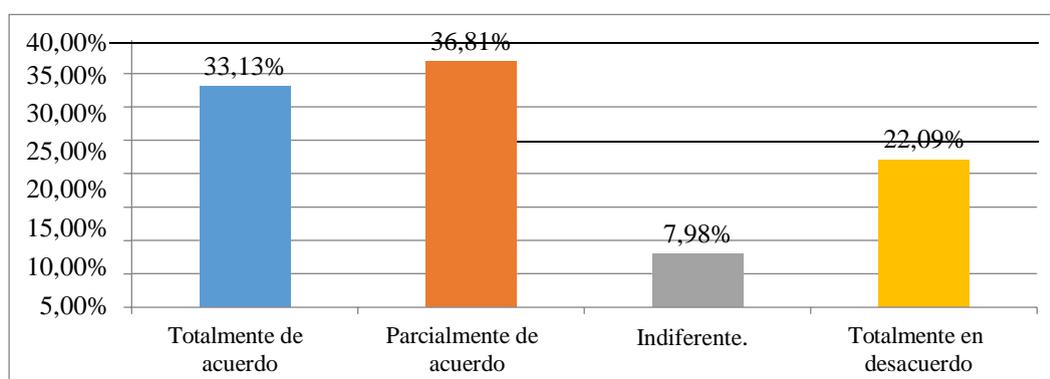


Figura 10. La religión demanda el uso de alguna vestimenta o distintivo religioso

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de la parroquia Roca.

Elaborado por: Vera E. (2021)

Análisis: Sobre el uso de algún tipo de distintivo religioso o vestimenta, se observa que solo un 22.09% (n=36) indicó que esto no era necesario, mientras que el 7.98% (n=13) señaló que es indiferente al tema. Es restante expresó que resulta necesario, teniendo en cuenta que los distintivos involucran también crucifijos, incluso la biblia.

10. ¿Le permite el trabajo utilizar la vestimenta o distintivo propio de su religión?

Tabla 18.

La religión demanda el uso de alguna vestimenta o distintivo religioso

Pregunta 10	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	65	57,02%
Parcialmente de acuerdo	43	37,72%
Indiferente.	0	0,00%
Totalmente en desacuerdo	6	5,26%
Total	114	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de la parroquia Roca.

Elaborado por: Vera E. (2021)

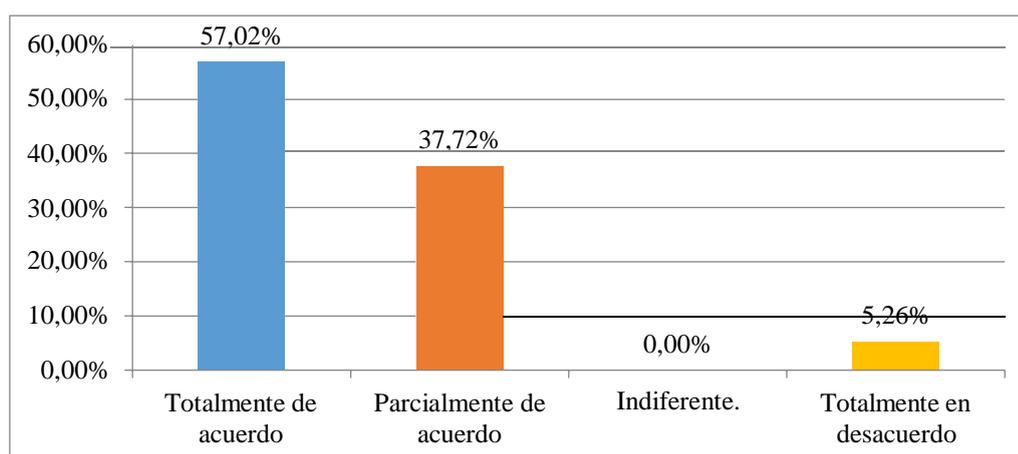


Figura 11. La religión demanda el uso de alguna vestimenta o distintivo religioso

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de la parroquia Roca.

Elaborado por: Vera E. (2021)

Análisis: Respecto a la interrogante descrita, el 5.26% (n=6) de los consultados indican estar en total desacuerdo, es decir que el trabajo no les permite utilizar este distintivo o vestimenta. Por otra parte, el 37.72% (n=43) señala estar parcialmente de acuerdo, lo cual permite suponer que habrá situaciones en las cuales no sería posible o, en su defecto, no se les permitir utilizar ciertas vestimentas y/o distintivos mientras ejercen sus funciones.

11. De requerir detener y/o ausentarse de su jornada por motivos religiosos ¿su empleador le permite llegar a un acuerdo satisfactorio para esto?

Tabla 19.

Posibilidad de acuerdos para ausentarse por cuestiones religiosas

Pregunta 11	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	37	22,70%
Parcialmente de acuerdo	52	31,90%
Indiferente.	10	6,13%
Totalmente en desacuerdo	64	39,26%
Total	163	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de la parroquia Roca.

Elaborado por: Vera E. (2021)

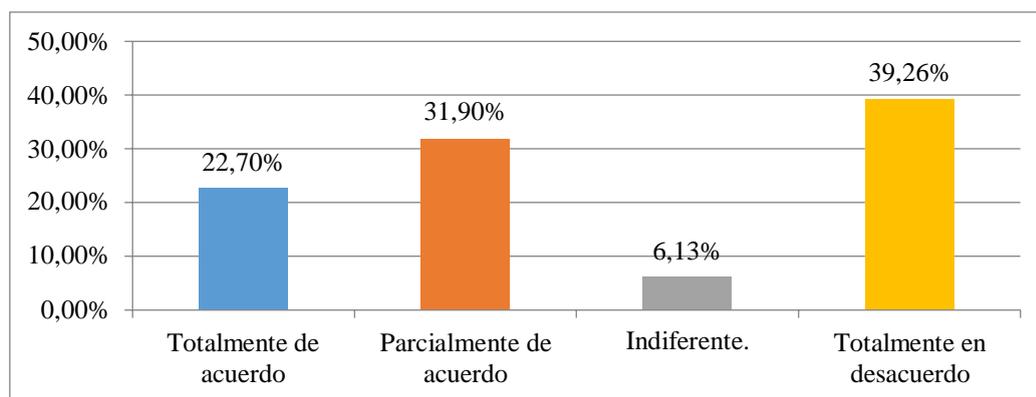


Figura 12. Posibilidad de acuerdos para ausentarse por cuestiones religiosas

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de la parroquia Roca.

Elaborado por: Vera E. (2021)

Análisis: Respecto a la posibilidad de que su trabajo les permita ausentarse por asuntos religiosos, el 39.26% (n=64) indicó que estar en total desacuerdo, es decir que no se le garantiza esta posibilidad y difícilmente llegan a un acuerdo con sus empleadores. Por otra parte, un 31.90% explica estar parcialmente de acuerdo, significando que habría situaciones en las cuales puedan o no obtener el permiso.

En los demás casos, no se evidencian problemas, ya que el trabajador no tiene mayor necesidad de ello, o el trabajo sí le garantiza estas posibilidades.

12. ¿Cree usted que su trabajo le garantiza plenamente sus derechos a la no discriminación y libertad de religión?

Tabla 20.

Garantía plena de su derecho a la no discriminación y libertad de religión en el trabajo

Pregunta 12	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	60	36,81%
Parcialmente de acuerdo	43	26,38%
Indiferente.	27	16,56%
Totalmente en desacuerdo	33	20,25%
Total	163	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de la parroquia Roca.

Elaborado por: Vera E. (2021)

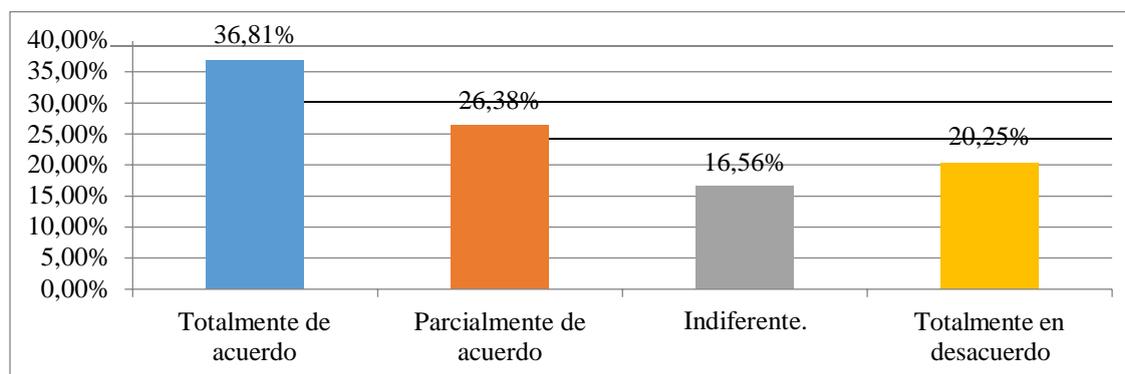


Figura 13. Garantía plena de su derecho a la no discriminación y libertad de religión en el trabajo.

Fuente: Encuesta realizada a los habitantes de la parroquia Roca.

Elaborado por: Vera E. (2021)

Análisis: Finalmente, los consultados expusieron que el trabajo, en un 20.25% (n=33) no le garantiza el pleno derecho a su libertad de religión y no discriminación. Por otra parte, un 26.38% (n=54) señaló que se lo garantiza parcialmente, es decir que existen aspectos que no logran cumplirse. Como tal, los trabajadores defienden en un el 36.81% (n=60) que el trabajo le permite el acceso pleno a este derecho, mientras el 16.56% (n=27) es indiferente. Con lo descrito, existen aspectos que deben mejorarse a fin que los trabajadores no vean vulnerada su libertad de religión por entrar en conflicto con el entorno laboral.

CAPÍTULO IV

4. PROPUESTA GOCE DE DERECHOS A LA LIBERTAD DE CULTO PARA LOS TRABAJADORES

4.1. Título de la propuesta

Propuesta de reforma al Código del Trabajo y al Reglamento de cultos religiosos para goce de derechos a la libertad de culto para los trabajadores.

4.2. Beneficiarios

Esta propuesta se encuentra diseñada para los habitantes ecuatorianos, principalmente a los miembros de las distintas organizaciones religiosas del Ecuador, en donde se garantizará todos los derechos reconocidos en la Constitución, tratados y convenios internacionales de Derechos Humanos.

4.3. Antecedentes

Se ha tomado como referencia la Ley de Cultos y el Reglamento de aplicación de la Ley de Cultos, así como también derecho comparado, como la Legislación Peruana.

4.4. Objetivo

Proponer una reforma al Código del Trabajo y al Reglamento de cultos religiosos que garantice el derecho a la libertad de culto en el Ecuador.

4.5. Resultados esperados

Generar un mejor entorno familiar, social y jurídico de los ciudadanos ecuatorianos, erradicando la discriminación, misma que es generada por la intolerancia religiosa actual, garantizando el ejercicio de la libertad de culto.

4.6. Desarrollo de la propuesta

Esta propuesta de reforma de ley se ha basado en las disposiciones de la Constitución de la República del Ecuador. Por otro lado, se ha tomado como referencia la Ley N.29.635 y su reglamento de Perú en donde se expresa que todo trabajador tiene derecho a guardar el día de descanso y conmemorar las festividades acordes a su religión, garantizándolo el empleador.

4.6.1. Fundamentación jurídica

Como parte de la fundamentación jurídica se detallan los deberes y atribuciones que otorga la Asamblea Nacional en orden a lo indicado en el artículo 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador: *“Expedir, codificar, reformar, y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio”*.

4.6.1.1. Artículos considerados

- El Artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador determina que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico en donde la soberanía radica en el pueblo.
- El artículo 3 del mismo instrumento menciona que son deberes prioritarios del estado la no discriminación del goce de los derechos establecidos en la Constitución y los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.
- El Artículo 10 del mismo instrumento determina como titulares de derechos a las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozaran de los derechos garantizados en la Constitución y los instrumentos internacionales.

- El Art.11 de la Constitución de la República del Ecuador establece en sus distintos numerales los derechos, sanciones de todo tipo de discriminación y reconocimiento de derechos.
- El artículo 16 del mismo cuerpo jurídico establece que todas las personas en forma individual o colectiva tienen derechos a una libre comunicación, intercultural, incluyente, diversa y participativa en todos sus ámbitos.
- El artículo 66 señala que se reconoce y garantizará a las personas el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación; derecho a libre desarrollo de la personalidad sin más limitaciones que los derechos de otros; derecho a opinar y expresarse libremente; derecho a practicar, conservar, cambiar, profesar en público o en privado, su religión o sus creencias, y a difundirlas individual o colectivamente, con las restricciones que impone el respeto a los derechos. El Estado protegerá la práctica religiosa voluntaria, así como la expresión de quienes no profesan religión alguna, y favorecerá un ambiente de pluralidad y tolerancia.

4.6.2. Propuesta de Ley para la garantía del derecho a la libertad de culto

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Artículo 1. Inclúyase las siguientes reformas al Código de Trabajo:

- a) Inclúyase los siguientes artículos en una sección independiente denominada como "Derecho de los trabajadores a la libertad de culto":

Derecho a la libertad de religión: *Todo trabajador tiene derecho a profesar su religión, mantenerla, modificarla, o exteriorizarla de la manera que más le convenga individual o colectiva. El derecho a la libertad de culto considera a la difusión de los dogmas religiosos, formación, educación, laboral, salud, la misión*

y enseñanza religiosa, las reuniones o asociaciones religiosas, así como cualquier tipo de libertad que se relacione con sus creencias o ideologías.

Derecho de acceso al empleo: *El acceso al empleo ya sea públicos o privados, es libre e igualitario para todos los ciudadanos y no se encuentra condicionado por razones religiosas, exepuándose escenarios en donde la entidad con la cual se interactúe, forme parte de una entidad religiosa y la misma se encuentre descrita en los estatutos, que su ámbito de actuación está enmarcado únicamente a personas que formen parte a dicha entidad o que se comprometan a respetar el ideario o principios derivados de la misma.*

Derecho a gozar de días sagrados: *Los empleadores y los responsables de las entidades e instituciones deberán permitir el gozo de los días sagrados a los trabajadores, siempre y cuando el ejercicio de este derecho no sea incompatible con la organización social del trabajo ni con el normal funcionamiento de las actividades curriculares de la entidad, y se garantice el cumplimiento de la jornada laboral, según corresponda.*

Para tal efecto, corresponde al trabajador, acreditar oportunamente la existencia de tales festividades y la pertenencia del interesado a la respectiva confesión religiosa mediante algún medio electrónico o físico que permita validar la existencia real de dicha festividad, mismo que debe ser emitido por algún órgano rector de la fe que profesa.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera. - De la presente Resolución encárguese su ejecución al Ministerio de Trabajo.

Final. - La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

4.6.3. Validación de la Reforma planteada

Una vez descrita la propuesta, se solicitó al experto respaldar los criterios expuestos en una ficha de validación. En tal virtud, se sostiene que la propuesta es pertinente y aportará a la solución de un problema inmediato que los trabajadores atraviesan, especialmente por las medidas que restringen los días de culto y los días sagrados.

4.6.3.1. Ficha de validación

VALIDACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA PROPUESTA:

FICHA TÉCNICA DEL VALIDADOR					
Nombre: Eliana Calero Núñez					
Cédula N°: 1714642111					
Profesión: Abogada					
Dirección: Machachi, Avenida Amazonas O38 y Cristóbal Colon					
ESCALA DE VALORACION ASPECTOS	MUY ADECUADA 5	ADECUADA 4	MEDIANAMENTE ADECUADA 3	POCO ADECUADA 2	NADA ADECUADA 1
Introducción	5				
Objetivos	5				
Pertenencia	5				
Secuencia	5				
Premisa	5				
Profundidad	5				
Coherencia	5				
Comprensión	5				
Creatividad	5				
Beneficiarios	5				
Consistencia lógica	5				
Cánones doctrinales jerarquizados	5				
Objetividad	5				
Universalidad	5				
Moralidad social	5				

Figura 14. Ficha técnica de validación.
Fuente: Ficha técnica de la Ab. Eliana Calero.

4.6.4. Planificación de actividades, tiempo y recursos

Tabla 21.
Actividades, tiempo y recursos

Actividades	Recursos	Tiempo
Diagnóstico y evaluación de la ley propuesta	Levantamiento de la información.	20 horas
Estudio de la normativa (lectura comprensiva)	Normativa comparada, libros, artículos científicos, etc.	40 horas
Análisis de la información	Comprensión de la información.	50 horas
Elaboración de la propuesta	Revisión del contenido, impresiones y demás.	20 horas
Total		130 horas

Elaborado por: Vera E. (2021)

4.6.5. Presupuesto y financiamiento

El presupuesto reposa en los gastos administrativos que se generen en la aprobación de la reforma de Ley, misma que estará a cargo de la Asamblea Nacional del Ecuador.

CONCLUSIONES

El presente trabajo concluye en base a sus objetivos específicos. Dentro del primer objetivo se definieron aspectos y fundamentos teóricos normativos que soportaron el estudio. Concluyendo que universalmente no es posible definir a la religión. Así mismo se determinó que la iglesia católica tuvo gran influencia y por esa razón es la que predomina hasta la actualidad.

Por otro lado, es importante mencionar que el Estado ecuatoriano respalda el derecho a la libertad de religión a sus ciudadanos, por ende, se espera que no se ponga por encima de otras a las religiones a aquellas que tienen más personas que la profesan, garantizándoles a todas las personas el mismo derecho.

Respecto al segundo objetivo, se analizaron las prácticas que han implementado en otras naciones, tales como Chile, Colombia y Perú. En Chile se contemplan seis días de descanso por festividades y en Ecuador cinco, sin embargo, no hay ningún código que garantice el derecho al trabajador por culto en caso de festividades puntuales. En el caso de Colombia si se contempla este aspecto, determinando que es un derecho de cualquier persona conmemorar sus festividades y no ser perturbado en el ejercicio de sus derechos. Finalmente, en Perú existe la Ley N. 29.635 que aborda la libertad religiosa. En ella, al igual que en los marcos normativos previamente consultados, se fundamenta el derecho a las personas a la libertad de religión y culto, sustentado en la Constitución.

El tercer objetivo receptó las percepciones de los trabajadores sobre las garantías y goce de su derecho a la libertad de culto, en donde se consultó a abogados y ciudadanos su punto de vista por medio de entrevistas y encuestas. En esta investigación se evidenció que más del 80% de los trabajadores son católicos y que dedican tiempo y espacio a los cultos y festividades. Por otro lado, respecto a las entrevistas se obtuvieron propuestas para la elaboración de la propuesta de reforma.

Finalmente, se consideró la inclusión de tres articulados en el Código de Trabajo, mismo que se validó por la Abogada Eliana Núñez.

RECOMENDACIONES

Se debería de respetar el derecho del trabajador respecto a la libertad de culto, siempre y cuando el trabajador comunique al empleador con un mes de anticipación por medio de un documento o medio que certifique dicho evento.

Se recomienda que el trabajador presente un plan de mitigación del tiempo o de las horas productivas potencialmente perdidas. Es decir, un cronograma que compense la pérdida de productividad laboral por el evento religioso.

Se recomienda la participación conjunta entre el sector privado y el Estado para ejecutar la propuesta de reforma y lograr el desarrollo pleno de los trabajadores en relación a la libertad de culto.

Para que se ejerza el derecho a la libertad religiosa, el trabajador debe mantener convicciones religiosas sinceras y debe garantizar el nivel de productividad en el lugar de trabajo.

Se recomienda reformar el Código de trabajo incluyendo los articulados expuestos en el presente trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, J. (2017). *Gestión eficaz del tiempo y control del estrés*. Madrid: ESIC.
- Aguilló, R. (2015). *Prevención de riesgos laborales. Nivel básico*. Madrid: Paraninfo.
- Albarrán, J. (2015). *Gestión administrativa de las relaciones laborales*. Madrid: Ra-Ma.
- Armstrong, K. (2015). *Campos de sangre: La religión y la historia de la violencia*. Madrid: Paidós.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 2019). *Naciones Unidas*. Obtenido de La Declaración Universal de los Derechos Humanos: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Organización de Estados Americanos*. Obtenido de Constitución de la República del Ecuador: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (26 de Septiembre de 2012). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de Código del Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Blair, K. (2019). Discriminación laboral por motivos religiosos y acomodación razonable en el Derecho estadounidense. *DER Derecho, Estado y Religión*, 5(1), 1-56.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos en México. (Noviembre de 2016). *Comisión Nacional de los Derechos Humanos en México*. Obtenido de Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>

Congreso de la República de Colombia. (23 de Mayo de 1994). *Ministerio del Interior en Colombia*. Obtenido de Ley 133 de 1994:

https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/14_ley_133_94.pdf

Congreso de la República de Colombia. (2011). *Organización Internacional del Trabajo OIT*. Obtenido de Código Sustantivo del Trabajo:

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Congreso de la República del Perú. (2006). *Congreso de la República del Perú*. Obtenido de Ley General del Trabajo:

<http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>

Congreso de la República del Perú. (Diciembre de 2010). *Congreso de la República del Perú*. Obtenido de Ley N. 29635:

<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29635.pdf>

Congreso Nacional de Chile. (14 de Octubre de 1999). *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. Obtenido de Ley 19638:

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=145268>

Corral, M. (2016). *Universidad del Azuay*. Obtenido de Libertad religiosa y laicismo en el Ecuador: <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/5937/1/12256.pdf>

Defensoría del Pueblo del Ecuador. (2017). *Informe temático sobre libertad religiosa y Estado laico en el Ecuador*. Quito: Defensoría del Pueblo del Ecuador.

Dirección de Trabajo de Chile. (Abril de 2021). *Dirección de Trabajo de Chile*. Obtenido de Código del Trabajo:

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf

Eyzaguirre, P. (2019). Particularidades de la libertad religiosa en América Latina. *Humanitas Revista de Antropología y Cultura Cristiana*, 121-130.

- Fernández, J. (2018). *El derecho de libertad religiosa y la defensa de la paz como fundamento de convivencia social en los ordenamientos jurídicos internaiconales y en el magisterio de Benedicto XVI*. Madrid: Ediciones Universidad San Dámaso.
- González, J., & Pérez, R. (2015). *Formación y orientación laboral*. Madrid: Paraninfo.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censos. (2020). *Ecuador en cifras*. Quito: INEC.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC. (15 de Agosto de 2012). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC*. Obtenido de INEC presenta por primera vez estadísticas sobre religión:
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/inec-presenta-por-primera-vez-estadisticas-sobre-religion/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC. (Agosto de 2012). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC*. Obtenido de Primeras estadísticas oficiales sobre filiación religiosa en el Ecuador:
https://www.ecuadorencifras.gob.ec//documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Filiacion_Religiosa/presentacion_religion.pdf
- Logna, D. (2016). *La invención social de la Iglesia en la Edad Media*. Buenos Aires: Miño y Dávil Editores SL.
- Mariscal Abogados & Asociados. (6 de Junio de 2018). *Mariscal Abogados & Asociados*. Obtenido de La libertad religiosa en el ámbito laboral en España:
<https://www.mariscal-abogados.es/libertad-religiosa-trabajo/>

Martí, J. (2015). *La religión ante la ley: Manual de Derecho eclesiástico*. Madrid:

Digital Reasons.

Ministerio de Educación del Ecuador. (2016). *Estudios Sociales*. Quito: Corporación

Editora Nacional.

Navarro, J. (2015). El derecho a la objeción de conciencia a partir de una oportuna

sentencia en materia laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho y Religión*,

1(1), 217-227.

Noguera, R. (2020). *Introducción General al Derecho*. Bogotá: Universidad Sergio

Arboleda.

Núñez, C. (2018). *Universidade da Coruña*. Obtenido de El derecho de libertad

religiosa de los miembros de las minorías religiosas en la esfera del “descanso

semanal y las festividades”: <https://core.ac.uk/download/pdf/199450271.pdf>

Organización de las Naciones Unidas ONU . (2020). *Organización de las Naciones*

Unidas ONU . Obtenido de Lucha contra la discriminación por motivos de

religión o creencias:

<https://www.ohchr.org/SP/AboutUs/Pages/DiscriminationReligionOrBelief.aspx>

Organización de las Naciones Unidas ONU. (1948). *Organización de las Naciones*

Unidas ONU. Obtenido de La Declaración Universal de Derechos Humanos:

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización Internacional del Trabajo OIT . (18 de Junio de 1998). *Organización*

Internacional del Trabajo OIT . Obtenido de Texto de la Declaración y su

seguimiento:

<https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-->

[es/index.htm](https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo OIT. (1958). *Organización Internacional del Trabajo OIT*. Obtenido de C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación):

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2020). *Organización Internacional del Trabajo OIT*. Obtenido de No discriminación e igualdad:

https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151902/lang-es/index.htm

Ortiz, L. (2015). *Enfoques y métodos de investigación en las ciencias sociales y humanas*. Barcelona: Ediciones de la U.

Paredes, A. (Noviembre de 2017). *Universidad Central del Ecuador*. Obtenido de El Ejercicio del Derecho a la Libertad de Religión y su Incidencia Socio - Jurídica, en el Ecuador, año 2016.:

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13398/1/T-UCE-0013-Ab-181.pdf>

Patiño, A. (2018). Algunas reflexiones sobre el Reglamento de la Ley de Libertad Religiosa del Perú. *Revista Universidad Panamericana*, 1(53), 215-244.

Presidencia de la República del Perú. (18 de Julio de 2016). *Diario El Peruano*.

Obtenido de Reglamento de la Ley N° 29635, Ley de Libertad Religiosa:
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-reglamento-de-la-ley-no-29635-ley-de-libertad-r-decreto-supremo-n-006-2016-jus-1406040-3/#:~:text=4.1%20En%20el%20ejercicio%20de,religiosas%2C%20ni%20impedido%20de%20hacerlo.&text=Las%20entidades%20>

- Real Academia Española RAE. (2014). *Real Academia Española RAE*. Obtenido de Culto: <https://dle.rae.es/culto>
- Segovia, J. (2018). De la razón de estado a la razón de los derechos. *Derecho Público Iberoamericano*(13), 13-74.
- Val, A. (2017). La diversidad cultural: ¿es posible su aplicación al sector audiovisual? *Comunicación y Sociedad*, 1(28), 111-130.
- Valdez, A., & Bonilla, M. (21 de Diciembre de 2016). *Universidad San Francisco de Quito*. Obtenido de #Dejémonosdevainas: Que nuestras creencias no nos dividan: <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/6110/1/128948.pdf>
- Velaochaga, J. (Noviembre de 2018). *Universidad de Piura*. Obtenido de La discriminación laboral por razones ideológicas basadas en la limitación del derecho de libertad de religión: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3813/DER_134.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zarzar, C. (2015). *Métodos y Pensamiento Crítico I*. México: Grupo Editorial Patria.

ANEXOS

Anexo 1. MODELO DE ENTREVISTA A ABOGADOS Y JUECES

1. ¿Cómo el marco normativo ecuatoriano garantiza la libertad de religión en territorio nacional?
2. ¿Con qué frecuencia debe atender casos relacionados a discriminación por motivos de religión en el trabajo? Indique cuál es el proceder en estos casos.
3. Ubicando a la libertad de religión como un derecho del trabajador ¿cree usted que pueden manifestar su fe sin discriminación mientras se encuentran en su entorno laboral?
4. ¿Existe alguna garantía dentro del marco normativo nacional para que trabajadores pertenecientes a religiones minoritarias puedan guardar el día de descanso y conmemorar festividades propias de su fe sin entrar en conflicto con su entorno laboral? Indique cómo esto influye en su derecho a la libertad de religión.
5. ¿Cuáles considera usted que son las limitaciones, normativas o no normativas, que influyen en el goce pleno de este derecho para los fieles de una religión minoritaria?
6. ¿Qué recomendaciones y mejoras, normativas o no normativa, plantearía usted a fin de respaldar el goce pleno del derecho a la libertad de religión para los trabajadores?

Anexo 2. MODELO DE ENCUESTA A CIUDADANOS

1. Se identifica usted con alguna religión

Totalmente de acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Indiferente.

Totalmente en desacuerdo

2. En la religión que usted profesa ¿se considera usted un miembro activo?

Totalmente de acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Indiferente.

Totalmente en desacuerdo

3. ¿Suele dedicar con frecuencia tiempo para el esparcimiento de su fe en casa o cualquier otro sitio?

Totalmente de acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Indiferente.

Totalmente en desacuerdo

4. ¿Le resulta posible el esparcimiento de su fe cuando se encuentra en su entorno laboral?

Totalmente de acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Indiferente.

Totalmente en desacuerdo

5. ¿La religión que usted profesa demanda la celebración o conmemoración de fechas específicas?

Totalmente de acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Indiferente.

Totalmente en desacuerdo

6. ¿Le permite el trabajo celebrar o conmemorar fechas específicas propias de su religión?

Totalmente de acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Indiferente.

Totalmente en desacuerdo

7. ¿La religión que usted profesa requiere guardar un día de descanso a la semana?

Totalmente de acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Indiferente.

Totalmente en desacuerdo

8. ¿Le permite el trabajo respetar este día de guarda a la semana?

Totalmente de acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Indiferente.

Totalmente en desacuerdo

9. ¿La religión que usted profesa demanda el uso de algún tipo de vestimenta o distintivo religioso?

Totalmente de acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Indiferente.

Totalmente en desacuerdo

10. ¿Le permite el trabajo utilizar la vestimenta o distintivo propio de su religión?

Totalmente de acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Indiferente.

Totalmente en desacuerdo

11. De requerir detener y/o ausentarse de su jornada por motivos religiosos ¿su empleador le permite llegar a un acuerdo satisfactorio para esto?

Totalmente de acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Indiferente.

Totalmente en desacuerdo

12. ¿Cree usted que su trabajo le garantiza plenamente sus derechos a la no discriminación y libertad de religión?

Totalmente de acuerdo

Parcialmente de acuerdo

Indiferente.

Totalmente en desacuerdo