

# **UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO**

**DERECHO**

**Facultad: Ciencias de la Educación y Derecho**

**“LAS RELACIONES LABORALES DE LOS RESIDENTES TEMPORALES DENTRO DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE  
LA PROVINCIA DE GALÁPAGOS”**

**Autor: José David Delgado Cárdenas**

**Artículo académico**

**Msc. Carlos Morales Anchundia**


Guayaquil, Julio 2022

## DECLARACION DE AUTORIA

Yo, José David Delgado Cárdenas declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mí autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado, calificación profesional, o proyecto público ni privado; y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

En caso de que la Universidad auspicie el estudio, se incluirá el siguiente párrafo:

A través de la presente declaración cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD DEL PACIFICO, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.



---

Nombre y firma

## Resumen

El presente artículo científico, tiene como objetivo general analizar las relaciones laborales de los residentes temporales dentro del régimen especial de la Provincia de Galápagos, por cuanto esta provincia es regulada por un régimen especial producto de las condiciones ambientales que posee, en consecuencia, desde el punto de vista constitucional se busca dar un trato priorizado en relación al medio ambiente. Ese trato se entiende que sea aplicado en la parte ambiental por las condiciones de dicho territorio, es así que, de acuerdo a la Ley Orgánica de Régimen Especial de la Provincia de Galápagos se contemplan diferencias laborales entre los residentes permanentes y temporales situación que vulnera el principio de igualdad constitucional. La metodología aplicada fue eminentemente cualitativa, sustentada en bibliografía que hace referencia al tema de estudio, así como también el análisis de Ley Orgánica de Régimen Especial de la Provincia de Galápagos. Los resultados arrojaron que en efecto el trato diferenciatorio entre el residente temporal y el permanente vulnera el principio de igualdad laboral. Por último, se concluyó que si bien es cierto el artículo 66 de la Constitución de la República de Ecuador contempla el principio de libertad de contratación éste debe estar alineado con el resto de los principios que contempla dicha Carta Magna y el Código Orgánico de la Función Judicial.

**Palabras claves:** residentes, temporales, permanentes, trabajo, igualdad

## Abstract

The general objective of this scientific article is to analyze the labor relations of temporary residents within the special regime of the Province of Galapagos, since this entity is regulated by a special regime product of the environmental conditions that it consequently has from the point of view of The constitutional view seeks to give a prioritized treatment in relation to the environment. This treatment is understood to be applied in the environmental part after the conditions of said territory, but according to the Organic Law of the Special Regime of the Province of Galapagos, labor differences between permanent and temporary residents are contemplated, a situation that violates the principle of equality. constitutional. The methodology applied was eminently qualitative, supported by bibliography that refers to the subject of study as well as the analysis of the Organic Law of the Special Regime of the Province of Galapagos. The results showed that, in effect, the differential treatment between temporary and permanent residents violates the principle of labor equality. Finally, it was concluded that although it is true that article 66 of the Constitution of the Republic of Ecuador contemplates the principle of freedom of contracting, this must be aligned with the rest of the principles contemplated in said Magna Carta and the Organic Code of the Judicial Function.

**Keywords:** residents, temporary, permanent, work, equality

## **Introducción**

El presente trabajo investigativo, tiene como fin efectuar un análisis acerca de la vulneración de los derechos de los trabajadores residentes temporales del Archipiélago de Galápagos, ya que de acuerdo a lo contemplado en Ley Orgánica de Régimen Especial de la Provincia de Galápagos, se establece que las personas residentes permanentes de la Provincia de Galápagos tendrán que ser consideradas de manera preferente para la contratación o concurso público de méritos y oposición en las entidades del sector público y privado. Toda esta situación evidencia que se vulnera el principio de igualdad contemplado en el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República de Ecuador en el cual se contempla el principio de igualdad.

## **Marco teórico**

### **El derecho al trabajo**

El derecho al trabajo se considera ahora como un derecho fundamental inherente a toda persona, en el que una persona realiza una actividad en beneficio de otra persona que está obligada a pagar en proporción a la actividad realizada. Es así como surge el derecho laboral para proteger los derechos de los trabajadores que realizan esta actividad para satisfacer sus necesidades básicas. El derecho al trabajo se encuentra actualmente regulado por el Código del Trabajo, la Constitución de la República del Ecuador, así como los instrumentales internacionales que regulan los derechos inherentes al trabajo.

En este aspecto es importante el criterio que manifiesta De la Cueva (2018) quien señala:

Es un conjunto de disposiciones normativas que tienen como finalidad tutelar los derechos que poseen los trabajadores, a los fines que puedan vivir una vida digna y con el ejercicio de su actividad laboral mantenerse ellos y a su núcleo familiar.(p . 53)

Ahora bien, al analizar la definición que señala el autor citado se puede evidenciar que la función esencial que posee en derecho laboral, es la tutela de los derechos del trabajador, así como también se puede demostrar evidenciar el aspecto social que el posee, es por esa razón que uno de los derechos más importantes inclusive tutelado en normas de derecho internacional es el derecho al trabajo ya que a través de su ejercicio la persona puede mantenerse a sí misma como a su núcleo familiar.

En este mismo sentido Urbina (2017) lo concibe como: “Es un conjunto de normas que tienen como fin reglar la relación que existe entre el patrono y el trabajador a los fines de mantener un equilibrio y evitar la vulneración de los derechos del trabajador, ya que siempre es el débil jurídico” (p . 42).

De acuerdo a lo descrito por Urbina destaca de su definición que el derecho laboral pretende sobre todo la tutela de los derechos del trabajador, , ya que se considera que éste es débil jurídicamente tomando en consideración que a nivel económico nunca se puede equiparar al dueño de la empresa. De igual forma es valioso señalar que desde la perspectiva legal la mayor parte de las disposiciones que conforman el derecho al trabajo son eminentemente a favor del trabajador a los fines de poder equiparar las diferencias entre el empleador y el trabajador.

### **Carácter social del derecho laboral**

El derecho laboral dada la importancia y el alcance que posee, así como también los derechos que tutela, es concebido como un derecho de carácter social, ya que gracias a él una

persona puede sustentarse ella, así como también su núcleo familiar. Desde tiempos ancestrales el trabajo ha tenido una protección esencial haciendo un especial énfasis en el trabajador, con ello no se quiere señalar que no se tutelen los derechos del patrono, sino que por ser el trabajador la parte más débil la mayoría de las legislaciones tutelan más sus derechos a los fines de lograr un mayor equilibrio. En la actualidad el derecho al trabajo ha evolucionado mucho en favor del trabajador, múltiples son los beneficios laborales, así como también han ido disminuyendo esas largas jornadas y la precarización de la actividad laboral (Dolories, 2018).

El derecho al trabajo está formado por un conjunto de principios que tienen como fin la tutela de los derechos del trabajador dentro de ellos es importante hacer referencia a la iniciación de la progresividad de sus derechos, el cual se refiere a que cuando un trabajador, por todos los medios legales obtiene un derecho el mismo con posterioridad no le puede ser limitado. Este principio demuestra lo solidario que es el derecho al trabajo con el empleado ya que siempre busca establecer su protección. Otro de los principios que demuestran el carácter social del derecho al trabajo, se encuentra en el hecho que el legislador ha establecido como característica esencial que sus normas son de orden público, es decir no pueden ser derogadas por la voluntad de las partes, ello se ha efectuado ya que partiendo del criterio que el trabajador es la parte ,más débil por presiones del empleador el trabajador pudiere acceder a renunciar a sus derechos en todo o en parte como por ejemplo al pago de horas extras u otros beneficios laborales (Fabregat, 2018).

Cabe señalar ahora que Ecuador ha mostrado una significativa inquietud por el colectivo social en general, como lo demuestra la preocupación por los derechos de los ciudadanos contenidos en el artículo 1 de la Carta Magna de 2008, ya que se constituyó en uno de justicia y de derecho, que tiene como fin la tutela de los derechos del ciudadano quien se termina convirtiendo en su eje principal. En este sentido hay que señalar que dentro de esos

derechos que se protegen al ciudadano se encuentran los derechos laborales, con el fin de avalar estos derechos de manera más profunda.

De acuerdo a lo que se denota en el párrafo anterior, se demuestra que los derechos laborales mirados en la Constitución de la República de Ecuador y en el Código del Trabajo poseen un marcado acento social, por tal motivo todas las instituciones públicas que conforman el Estado ecuatoriano tienen el deber de proteger y preservar estos derechos. El trabajo es un instrumento esencial para que un ser humano pueda lograr sus metas en la vida y es por esa razón que es considerado como un derecho humano, como lo establece el artículo 23 de la Declaración Universal de los derechos Humanos (1948) que señaló:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (pág. 15)

Analizando la disposición anterior, se puede señalar la importancia que a nivel internacional posee el derecho al trabajo que hasta se halla contemplado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a su vez ellos implican el derecho a la igualdad de trato

Lo que significa que no existe discriminación por motivos de raza, sexo o condición social, así como un salario aceptable, es decir, adecuado al trabajo realizado y suficiente para satisfacer las necesidades básicas. El derecho al trabajo, es inherente a toda persona humana, en

consecuencia, debe ser respetado en toda su extensión ya que en una sociedad en la cual este derecho no sea respetado no existirá un equilibrio ni una tranquilidad social ya que siempre el trabajador estará en la zozobra que puede perder su empleo sin justa causa.

En materia de derecho internacional es importante citar a los efectos de la presente investigación se hace necesario citar los literales a, b, c y d, de del artículo 2 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998) que establecen lo siguiente:

(a) a libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. (pág. 1)

Del artículo anterior, se demuestran los principios más destacados a nivel internacional del derecho al trabajo, en el cual destacan a los efectos de la presente investigación el garantizar la igualdad de todos los trabajadores, y de esta manera que se elimine la discriminación en el ocupación y trabajo, y toda persona tengan los mismos derechos al momento de acceder a un a ocupar un puesto de trabajo para que no existan privilegios en favor de algunos individuos. El derecho al trabajo tal como se le conoce hoy en día ha sido producto de la evolución a consecuencia de las exigencias de los trabajadores y gracias a ellos en la actualidad existe la jornada laboral de ocho horas y beneficios que anteriormente no existían.

En este mismo sentido, por último, el derecho al trabajo tiene hoy en día un interés social ya que tiene como fin esencial que se pueda alcanzar un equilibrio dentro de la sociedad, con el fin que los trabajadores logren alcanzar sus objetivos. En consecuencia, se dictan un conjunto de pautas y normas que tienen como fin tutelar ese derecho, y el bien común de todos

los ciudadanos, de igual manera mediante trabajo habitual se puede lograr reducir las diferencias existentes en una sociedad (Figueroa, 2006).

### **Contratos de residentes temporales**

De acuerdo con la literatura revisada, parte de la población económicamente activa de la Provincia de Galápagos está conformada por residentes transitorios.

De estas personas, alrededor de unos 500 individuos o más podrían estar en inseguridad de quedar sin trabajo en los inmediatos meses. Según el artículo 41 de la Ley Orgánica de Régimen Especial de la Provincia de Galápagos (2015) establece:

Se concede la categoría de residente temporal, y es el estatus que autoriza a las personas para permanecer en la provincia de Galápagos por un tiempo fijo, obtener un permiso para trabajar a cambio de una remuneración en la provincia, está sujeto a una oferta de empleo con derecho a entrar y salir del territorio de la provincia cuantas veces lo desee mientras dure la autorización de la residencia temporal. (p . 15)

Dadas las condiciones que anteceden, y considerando lo establecido en el artículo 41, antes citado, es significativo entonces aludir al artículo 45 de la Ley Orgánica de Régimen Especial de la Provincia de Galápagos (2015) que establece:

Los residentes permanentes y/o su cónyuge o conviviente podrán trabajar como empleados, trabajadores, servidores públicos, ejercer actividades productivas o de servicios en la provincia de Galápagos. Los residentes temporales podrán realizar únicamente las actividades que motivaron su ingreso a la provincia de Galápagos. Únicamente los residentes permanentes y aquellos residentes temporales con permanencia de al menos dos años a la emisión del padrón electoral, verificados por el Consejo de Gobierno podrán ser empadronados en la provincia de Galápagos. El domicilio electoral no generará derecho ni

constituirá antecedente válido para solicitar la condición migratoria de residente permanente.

(p . 16)

En este orden de ideas se hace necesario citar el artículo 6 del Reglamento de Migración y Residencia de Régimen Especial de Galápagos (2018) el cual establece:

Actividades permitidas para los cónyuges o convivientes de residentes permanentes calificados como temporales y con opción para ser calificados como residentes permanentes.- De acuerdo con el artículo 45 de la LOREG, los cónyuges o convivientes que hubieren sido calificados como residentes temporales y mientras transcurra el plazo de diez años señalado en el numeral 1 del artículo 41 de la Ley Orgánica de Régimen Especial de la provincia de Galápagos, podrán trabajar en el sector público con nombramiento de periodo fijo y en el sector privado bajo relación de dependencia, profesional o por cuenta propia, siempre que mantengan la relación conyugal o convivencia. (p . 3)

Por lo antes citado, es importante señalar la rigurosidad con la cual se da el estatus de residencia temporal a individuos que no son oriundas de la Provincia de Galápagos, lo cual hace que al momento de ingresar como aspirante a mantener una relación laboral siendo el caso que se esgrima en esta investigación, se debe considerar de manera muy seria la normativa legal que establece Reglamento de Migración y Residencia de Régimen Especial de Galápagos, así como también la Ley Orgánica de Régimen Especial de la provincia de Galápagos, en este mismo sentido es importante hacer referencia al artículo 7 del Reglamento de Migración y Residencia de Régimen Especial de Galápagos (2018) lo siguiente:

Los demás residentes temporales -es decir, con excepción de los señalados en el artículo anterior- podrán realizar únicamente las actividades que motivaron su ingreso a la

provincia de Galápagos o aquellas que previa y expresamente le hubieren sido autorizadas por el secretario técnico del Consejo de Gobierno de Galápagos. (p . 3)

Ante lo expuesto el artículo 30 del Reglamento de Migración y Residencia de Régimen Especial de Galápagos (2018) establece:

Tienen derecho a la calificación de residencia temporal los empleados regulados por el Código del Trabajo, sujetos a relación de dependencia con una persona residente permanente; con una persona residente temporal representante legal de la empresa domiciliada y con actividad permanente en la provincia; o, con una contratista de obras, bienes o servicios a favor del Estado, por el lapso de hasta un año o hasta que culmine la obra, bien o servicio. La relación de trabajo y la calificación de residencia temporal no podrán durar más de cinco años, contados de forma continuada o interrumpida. Una vez cumplidos cinco años de residencia temporal en la provincia de Galápagos, se deberá abandonar la provincia. De acuerdo con las limitaciones constitucionales al derecho al trabajo en la provincia de Galápagos y en concordancia con lo dispuesto en el inciso final del artículo 46 de la LOREG, en ningún caso estos contratos podrán transformarse a tiempo indefinido. (p . 8)

Hechas las consideraciones anteriores, es importante destacar que, siendo calificados con la categoría de residentes temporales, tanto los cónyuges o parejas de residentes permanentes, asimismo los calificados como residentes temporales, que emigra a la provincia de Galápagos bajo la relación de dependencia laboral, y según lo que se establece en el apartado de regulaciones de la página web del Portal Único de Trámites Ciudadanos (2021):

Los primeros podrán laborar libremente en la parte pública con designación y puesto fijo y a se encuentren privadamente en una relación de dependencia, profesional o

individual, siempre que mantengan una relación de pareja o convivencia con domicilio permanente; mientras que, aquellas personas que calificadas como residentes temporales bajo la relación de dependencia laboral de un residente permanente, representante legal temporal de la empresa, residente y trabajando permanentemente en la provincia; o contratista de obras, bienes o servicios en interés del Estado únicamente pueden ejercer la actividad para la cual les fuera autorizada.

De acuerdo a lo anterior, los contratos del segundo grupo de residentes temporales no deberían de ser tan rígidos al momento de considerar la normativa legal, puesto que en dadas circunstancias el término de las contrataciones laborales por la normativa legal, vulnera los derechos del trabajador establecidos en la Constitución de República del Ecuador, en lo que respecta a la estabilidad laboral, así como influir de alguna manera en aquellas empresas u organizaciones que consideren necesario abandonar servicios que se están desarrollando con éxito.

### **Relaciones Laborales**

Al referir a lo que se conceptualiza como relaciones laborales, no se puede dejar de citar a Bembibre (2018), quien define “Son las forjadas entre quien ofrece su fuerza de trabajo y quien brinda el capital o medios de fabricación, de forma que el primero realiza la labor o faena (pág. 1) A su vez la misma autora hace mención que una de las particularidades más definitorias de las relaciones laborales es que tienden a ser desiguales en el sentido de que siempre hay alguien dentro de ellas que tiene la potestad de iniciarlas o acabarlas a su voluntad., y esa persona es la que contrata al empleado o que le brinda los medios de elaboración para poder laborar. En muchos casos, las relaciones laborales se vuelven problemáticas cuando el empleador utiliza ese poder a su favor de manera exagerada para llevar a cabo prácticas de maltrato o abuso laboral (Bembibre, 2018).

Otra definición de relaciones laborales es la que sustenta Sánchez (2016), donde las puntualiza como “Las relaciones laborales son la conexión existente entre empleadores y empleados en un determinado marco normativo. El conocimiento y análisis de este vínculo laboral se ha conformado en un campo de estudio económico”. (p . 2)

Por lo antes aludido, es importante mencionar la importancia que genera con el paso de los años en un significativo argumento de estudio jurídico, compendio de nociones que es de suma importancia para justificar y normalizar el entorno legal y administrativo en materia laboral. En este sentido las relaciones laborales deben estar dotadas de un grupo de normativas que tengan como fin contemplar de forma clara y equilibrada los deberes y derechos que poseen las partes en dicha relación, ya que ello es lo que va a permitir tutelar los derechos de ambas partes.

### **Bases para la efectividad de las relaciones laborales**

Al tratarse de la efectividad que debe existir en cualquier ámbito laboral, se debe tomar en cuenta un encadenamiento de situaciones efectivas, que al pasar del tiempo han ido surgiendo en la medida que a lo que se ha llamado empleado y patrón han avanzado hasta la actualidad. Para Sánchez (2016) las bases para la efectividad de las relaciones laborales las ha enmarcado en los siguientes aspectos:

Existencia de un marco legal y jurídico que señale y proteja los derechos y deberes tanto de empleado como de empleador en forma de contrato de trabajo. Dependiendo de cada sector esta regulación puede estar contenida en convenios colectivos. Control de las remuneraciones relativas al contrato laboral, así como la atribución correspondiente al Estado en forma de tributo o impuesto. Existencia de organizaciones de empresarios o trabajadores como elementos representativos de sus intereses. Serían las patronales o los sindicatos, como ejemplos más básicos. (p . 44)

En consecuencia, todos estos aspectos, se deben tener en cuenta al momento de desarrollarse en un buen contexto de trabajo, además de beneficiarse del derecho a su periodo vacacional, días de cuestiones propias, además tener y contar con el cómo disfrutar del afecto y confianza patrón. Es por ello que en las grandes empresas existen departamentos, con el propósito unificar las relaciones que de los empleados y empleadores y de esta manera sea más efectiva la relación laboral. En este sentido es importante señalar que la iniciativa por lo general debe partir del empleador dado que su deber de forjar las circunstancias para que exista un excelente clima laboral ya que se ha demostrado que la producción de un ente empresarial dependerá en gran manera de lo práctico que sean las relaciones laborales.

### **Comunicación en las relaciones laborales**

Para abordar un aspecto tan importante como lo es la comunicación en las relaciones laborales, no se puede dejar de mencionar a Chiavenato (2016), quien señala la comunicación como "el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social" (p . 110). Asimismo, Aragonés (2017) señala "La comunicación es el fundamento de las relaciones entre personas y de su actividad intelectual, cualquiera que sea su forma de expresión, que está determinada por la relación del ser humano con su entorno social en el que se identifican o enfrentan sus posiciones, utilizando un sistema de signos comunes" (p . 21).

Sobre la base de las consideraciones anteriores, significativo que, en una relación laboral, debe existir una buena comunicación bien sea empleado-empedor o empleado-empleado, pues de ello dependerá las buenas relaciones que se han de producir en cualquier ambiente de trabajo. Sobre la base de las buenas comunicaciones se podrá mantener la efectividad de la empresa ya que en la medida que exista una buena armonía laboral, que las

relaciones entre empleados y empleador fluyan de una manera continua no existirán trabas, así como tampoco conflictos que limiten la producción de la empresa.

### **Estado del Arte**

Dentro de las investigaciones que preceden y que tienen una vinculación directa con la presente destaca la realizada por Mora (2021) titulada “Libertad de contratación de residentes permanentes de las Islas Galápagos” en ella la autora parte del criterio que el archipiélago es considerado un Régimen Especial, ello debido a motivos de preservación y particularidades de su ambiente, por lo cual el motivo que se establece una ley especial que es la Ley Orgánica de Régimen Especial de la provincia de Galápagos, Siendo ella elaborada con el propósito esencial para la protección de las especies que habitan en este archipiélago, las actividades que allí se desarrollan se apegan estrictamente a los principios nacionales de conservación de la biósfera y del Patrimonio Natural del Estado y del Buen Vivir.

Ahora bien, el problema se presenta por cuanto el artículo 66 de la Constitución ecuatoriana garantiza la libertad de contratación, todo lo cual está incorporado al principio de igualdad, y los derechos constitucionales se aplican a todos, lo que genera desigualdad, en Galápagos se vulneran los derechos laborales y de contratación de los residentes temporales en relación a los residentes permanentes que son los únicos facultados de acuerdo a la ley para laborar como empleado trabajador, funcionario y dedicarse a actividades productivas en Galápagos, mientras que los residentes Temporales de acuerdo a los principios desarrollados en

la ley especial sólo pueden efectuar actividades específicas que están delimitadas por las actividades por las cuales ingresó a la provincia

Por otra parte, es destacada la investigación que efectuó Rivadeneira (2017) que se titula “La migración y la explotación laboral en la Provincia de Galápagos Cantón Santa Cruz”, en ella el autor parte del criterio que existe una sistemática violación a los derechos laborales de los residentes temporales lo cual ha traído como consecuencia un aprovechamiento laboral en Galápagos, específicamente en el Cantón Santa Cruz, asimismo esto se debe a que la ley establece especialmente beneficios laborales a los residentes permanentes dejando a los residentes temporales con muy poco acceso laboral, situación que origina que muchos de ellos trabajen en condiciones laborales de subempleo y en condiciones de precarización laboral.

La investigación concluyó señalando que los trabajadores temporales de la provincia de Galápagos se encuentran ante una doble condición de vulnerabilidad, por una parte por la discriminación que existe ante ellos en relación a los derechos laborales y, la otra por las condiciones de precarización a que son sometidos bajo el pretexto que los beneficiados son los residentes permanentes, lo que origina una violación a sus derechos laborales preinscripto en la constitución y lo instituido por los entes expertos en derechos laborales Internacionales de Derechos Humanos.

Por otro lado, trabajar en base sobre los derechos humanos de los trabajadores, el análisis muestra que los derechos de los trabajadores están doblemente amenazados porque no se han establecido reglas claras, se promueve a los trabajadores como pieza de oficio y se minimiza la migración, derechos y trabajo. La Constitución de la República de Ecuador es muy enfática al contemplar el principio de igualdad que prohíbe la distinción de personas y mucho menos se puede aplicar al plano laboral.

Además otras indagaciones que tienen conveniencia con la investigación se encuentra la efectuada por Barrera (2020) titulada “Análisis de la composición del empleo en el sector

turístico hacia el cumplimiento del objetivo del desarrollo sostenible en la isla Santa Cruz, Galápagos”, en esta investigación, la autora tuvo como objetivo esencial poder determinar la composición del empleo en el sector turismo, allí se pudo determinar que la población es mixta, ya que por una parte se encuentran residentes permanentes y por la otra residencias temporales.

El estudio pudo determinar, que los residentes temporales se encuentran en una condición de zozobra ya que el permiso de residencia que tienen en la provincia de Galápagos es sólo para el tiempo que dure su contratación lo que hace que muchos de ellos, ante la incertidumbre de perder el empleo y tener que salir de manera obligatoria del archipiélago, se ven en la condición de trabajar horas extras que en oportunidades no son reconocidas, aceptar maltratos laborales así como también condiciones de precarización como sueldos que están por debajo del mínimo.

Por último, destaca la investigación realizada por Vivas (2021) titulada “El régimen especial en Galápagos: un estudio crítico a las regulaciones jurídicas de producción”, en esta investigación la autora busca analizar y comparar las transformaciones que ocurrieron en Ley Orgánica de Régimen Especial para la Provincia de Galápagos en el aspecto de la estructura de gobierno y administración del archipiélago, así como también las consecuencias laborales que ella origina.

El problema en materia de empleo, existe por cuanto la legislación especial en Galápagos parte del criterio de beneficiar desde el punto laboral al residente permanente en tal sentido él siempre va a tener prioridades en relación a las demás personas nacidas en el Ecuador pero fuera de este archipiélago, en consecuencia, se vulneran de manera flagrante los derechos laborales de los residentes temporales quienes incluso al momento de culminar el contrato o relación laboral debe marcharse de manera inmediata, ello ha hecho que muchos trabajadores se encuentren subpagados y en condiciones de precarización laboral ya que si son despedidos automáticamente deben abandonar el archipiélago.

## **Planteamiento del problema**

Con relación al problema la presente investigación, es que existe una discriminación hacia los derechos laborales de los residentes temporales en las islas Galápagos ya que de acuerdo en Ley Orgánica de Régimen Especial de la Provincia de Galápagos, que establece que Los residentes permanentes de Galápagos deben tener prioridad en el empleo o en la competencia pública y poder ser empleados por las entidades públicas y privadas.

Lo descrito anteriormente demuestra que se vulnera el principio de igualdad contemplado en el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República de Ecuador en el cual se contempla en principio de igualdad, en este mismo sentido, residentes permanentes son los únicos que están facultados de acuerdo a la Ley Orgánica de Régimen Especial de la Provincia de Galápagos a trabajar como empleados trabajadores, servidores públicos y ejercer actividades productivas en la provincia de Galápagos, mientras que los residentes temporales de acuerdo a los principios desarrollados en la Ley especial, sólo pueden efectuar actividades específicas que están delimitadas por las actividades por las cuales ingresó a la provincia.

## **Análisis**

El presente artículo científico demuestra que en la Provincia de Galápagos en materia laboral se privilegia al residente permanente y a su cónyuge o conviviente calificado como residente temporal, es decir la balanza se inclina ante él, por todo lo expuesto, existe un desequilibrio laboral en relación a los residentes permanentes que son ciudadanos ecuatorianos al igual que los residentes temporales que también habitan en este territorio nacional. Esta

provincia siempre ha tenido un tratamiento jurídico especial por su sector turístico, así como también por el mantenimiento del hábitat ambiental, por lo especial de una zona de reserva natural.

Ahora bien, el problema se presenta en materia laboral, y ello se observa en lo establecido en la Ley Orgánica de Régimen Especial de la Provincia de Galápagos, por cuanto la misma favorece a una cantidad de personas que residen de forma permanente en la Isla, que tienen privilegios para contratación o concursos público de méritos y oposición en las entidades del sector público y privado. En este sentido se observa que no existe una equidad de derechos entre los habitantes de la provincia que las personas que residen de forma temporal no poseen los mismos beneficios que los permanentes, lo cual vulnera el principio de igualdad que se encuentra contemplado en el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República de Ecuador y que además dicho principio se halla consagrado en instrumentales internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en literal d, del artículo 2 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

El derecho laboral visto desde la constitución se puede concluir que contiene principios esenciales que deben ser respetados, por cuanto posee un importante contenido social ya que él tiene como objetivo que la persona pueda mantenerse a sí misma como también a su núcleo familiar, y por tanto están establecidos en la Constitución de la República de Ecuador no solo es un derecho, es un deber del ciudadano. En este sentido la tutela de este derecho le corresponde al estado quien debe dictar las políticas públicas necesarias para tutelar este derecho.

Ahora bien, al efectuar un análisis sobre el régimen jurídico de la Provincia de Galápagos, se puede observar, la violación de derechos laborales que se hallan establecidos en la Constitución Nacional del Ecuador como el principio de progresividad de los derechos, que

implica que una vez adquiridos los mismos no puede anularse o volver a un estado anterior, por lo que puede, al establecer este derecho no pueden crearse categorías de personas que en relación a un tema específico posean dos tratos diferentes, por cuanto se está dando un trato discriminatorio y ello se evidencia de la diferencia de trato (beneficios) que reciben los ciudadanos, vulnera el principio de progresividad.

Por otra parte, las normativas constitucionales y reguladoras en materia laboral son de carácter público, por tal motivo al estar consagrados dentro de la Norma Mayor ecuatoriana principios esenciales como el de la Supremacía de la Constitución, por tal motivo la normativa legal vigente debe estar en armonía con la Máxima Carta del Estado, en este sentido el artículo 41 de la Ley Orgánica de Régimen Especial de la Provincia de Galápagos permite a los residentes temporales permanecer y trabajar en la provincia solo por un tiempo determinado y únicamente cuando posea un permiso de trabajo, a diferencia de los residentes permanentes quienes gozan de un trato preferente, ya la sola expresión de la norma de “trato preferente” a personas en igualdad de condiciones hace ver la vulneración del principio de igualdad.

Por otro lado, es importante enfatizar si bien es cierto la Constitución de la República de Ecuador en su artículo 258 que la Provincia de Galápagos poseerá un gobierno de régimen especial y que su proyección en función de ser extremadamente muy conservador en cuanto a los principios de conservar el patrimonio natural del Estado y del buen vivir, se entiende que exista un trato especial, pero, en relación a los aspectos de preservación de los animales y la flora existente en la Provincia de Galápagos. Es necesario que deban existir políticas públicas de conservación del medio ambiente, pero no así en el espacio de puestos de trabajos, ya que en este sentido los derechos laborales de los ciudadanos no pueden ser desmejorados y se deben cumplir con el principio que se encuentra consagrado en la Constitución de la República de Ecuador y en el Código del Trabajo.

El Ecuador de acuerdo a lo que contempla su Estatuto Orgánico, en su artículo 1 hace referencia de ser un Estado Constitucional de derechos y de justicia, y agrega el contenido social, por tal motivo no se concibe que exista una discriminación laboral en la provincia de Galápagos, la normativa aplicable debe estar sustentada en la Constitución, y en la normativas que sistematizan la actividad del trabajo como el Código del Trabajo, no puede una Ley especial vulnerar principios laborales que se encuentran plasmados en la Ley Fundamental del Estado.

Ahora bien, dentro de un Estado de derechos y justicia los derechos laborales deben ser respetado por todo el ordenamiento legal vigente inclusive por las normas especiales, el contenido social del Ecuador como lo contempla el constituyente implica que el Estado y de esta forma los entes de la gobierno público y las normas jurídicas, se constituyen en función del ciudadano; por tal motivo, las normas jurídicas no pueden limitar o vulnerar los derechos de la ciudadanía, situación que ocurre de acuerdo Ley Orgánica de Régimen Especial de la Provincia de Galápagos, ya que se crean dos categorías de trabajadores los que poseen una residencia temporal y aquellos que poseen una residencia permanente ambos con derechos laborales bastante diferenciados, lo que produce un desequilibrio social, económico y jurídico.

Las investigaciones previas que fueron citadas en la investigación demostraron que el artículo 66 de la Constitución del Ecuador, el cual contempla el principio de libertad de contratación se encuentra en armonía con el principio de igualdad, por tal motivo se contempla que los derechos constitucionales son para todas las personas, y por tal motivo no deben existir desigualdades, situación que se observa en la actualidad, dando así la violación de los derechos los derechos laborales y la contratación de los residentes temporales en relación a los residentes permanentes, por cuanto ellos son los únicos facultados de acuerdo a la Ley para laborar como empleados, trabajadores, servidores públicos y ejercer actividades productivas en la provincia de Galápagos, mientras que los residentes temporales de acuerdo a los principios

desarrollados en la Ley especial sólo pueden efectuar actividades específicas que están delimitadas por las actividades por las cuales ingreso a la provincia.

Esta situación trae un conjunto de implicaciones adicionales ya que el residente temporal se encuentra ante la presión e incertidumbre que si culmina su actividad laboral, bien porque el contrato ha culminado o por cualquier otra circunstancia no prevista debe salir automáticamente de la provincia de Galápagos, ante esta incertidumbre ocurre que muchos empleadores realizan un acoso laboral en contra del trabajador con el fin de disminuir sus beneficios laborales, situación que en muchas oportunidades es aceptada de manera tácita ya que el trabajador sabe que la pérdida del empleo le trae tradicionalmente otra consecuencia negativa que es el hecho de tener que salir de la provincia de Galápagos. Este escenario afecta la condición social del trabajador ya que le crea una inestabilidad, situación que vulnera de manera directa el carácter social que tiene el derecho a laborar toda persona.

## Conclusiones

En definitivamente, el presente artículo científico tuvo como objetivo general analizar las relaciones laborales de los residentes temporales dentro del régimen especial de la Provincia de Galápagos se concluye con las siguientes conclusiones:

- Las relaciones laborales dentro de la Provincia de Galápagos están determinadas por la condición de si se es residente temporal o permanente, esta condición migratoria determina el régimen legal aplicable, ya que existen mayores beneficios para los residentes permanentes por cuanto los temporales al culminar su contrato laboral o la actividad que están desarrollando deben salir de la provincia y sus actividades son bastante limitadas.
- Existen dos grupos de residentes temporales: el primero que comprende aquellas personas que mantiene relación de Unión de hecho o de cónyuge de una persona con la categoría de residente permanente, y el otro que agrupa a los ciudadanos que entran a la provincia de Galápagos bajo una dependencia laboral de un residente permanente. El primer grupo puede lograr designación definitiva en las instituciones públicas y ejercer, sin restricciones laborales que las señaladas en las leyes generales, su profesión o trabajo en relación de dependencia, mientras que el segundo grupo podrá efectuar exclusivamente actividades que originaron su entrada a la provincia de Galápagos o aquellas que previamente expresaron ser autorizadas por el Secretario Técnico del Consejo de Gobierno de Galápagos.
- El derecho al trabajo posee un carácter social y así lo hace ver la Carta Magna de Ecuador quien no sólo lo ve como un derecho sino también como un deber el ciudadano, a través del trabajado la persona se mantiene a sí misma y a su

núcleo familiar. Al existir dos categorías de trabajadores y que en iguales circunstancias tienen un trato diferente en la provincia de Galápagos, trae como consecuencia que se violenta el derecho a la igualdad.

- El trabajo realizado arroja dentro de sus resultados que si bien es cierto el artículo 66 de la constitución de la Republica de Ecuador contempla el principio de libertad de contratación este debe estar alineado con el resto de los principios que contempla la máxima norma, como el respeto a los derechos de trabajo y al principio de igualdad. Además, así que la provincia de Galápagos posee un régimen especial por las condiciones de la naturaleza que debe ser conservar y preservar , pero no se pueden afectar el derecho del trabajo a los residentes temporales porque, ello vulnera el principio de igualdad constitucional.

### **Recomendaciones**

Finalmente, el presente artículo científico que tuvo como objetivo general analizar las relaciones laborales de los residentes temporales dentro del régimen especial de la Provincia de Galápagos y se enumera las siguientes recomendaciones:

- Recomendar a las autoridades de todos los niveles de la provincia de Galápagos no establecer tratos discriminatorios de la población de ese territorio en relación al resto de la población del Ecuador por cuanto ello vulnera el principio de igualdad constitucional, y a las normativas y entes internacionales que regulan los derechos humanos y convenios con la OIT.
- Se recomienda a las autoridades de la Provincia de Galápagos velar y cumplir de los derechos laborales en los trabajadores, y evitar que exista la vulneración de

estos en relación la diferenciación que establece la ley en relación a los residentes permanentes y los residentes temporales.

- Se recomienda a las empresas contratantes de personal dentro de la provincia de Galápagos la vigilancia y monitorización de los derechos laborales en todos empleados contratados y evitar establecer dentro de ellas tratos diversos para los trabajadores que allí laboren, es importante que se efectúe las vigilancia del cumplimiento de los derechos laborales que se encuentran en la Constitución y en la Ley y el respeto al derecho a la igualdad que es un derecho humano congénito a todo ciudadano.
- Se recomienda a los representantes de la Provincia de Galápagos, se realice un proyecto de Reforma a la Ley Orgánica de Régimen Especial de la provincia de Galápagos, LOREG, en el lugar que corresponde a la relación laboral de los residentes temporales a fin de que sus derechos constitucionales no sean vulnerados.

## Bibliografía

- Aragones, C. (2017). *Empresa y medios de comunicación*. Madrid: Ed. gestión.
- Asamblea Nacional. (2015). *Ley Orgánica de Regimen Especial de la Provincia de Galapagos*. Quito: Registro Oficial Suplemento 520 de 11-jun.-2015.
- Barrera, G. (2020). *Análisis de la composición del empleo en el sector turístico hacia el cumplimiento del objetivo del desarrollo sostenible 8 en la isla Santa Cruz, Galápagos*. Quito: UCE.
- Bembibre, C. (2018). Relaciones Laborales. *Definición ABC*, 1-14.
- Chiavenato, C. (2016). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Consejo de Gobierno del Regimen Especial de la Provincia de Galapagos. (2018). *Reglamento de Migración y Residencia Regimen Especial de Galapagos*. Galapagos: Registro Oficial Suplemento 23 de 27-jun.-2017.
- De la Cueva, M. (2018). *Derecho individual de trabajo*. Mexico: Porrúa.
- Dolories, J. (2018). *Derecho Laboral*. Madrid: Gaceta jurídica.
- Fabregat, G. (2018). *Derecho laboral*. Madrid: Tirant lo blanch.
- Figuroa, E. (2006). *Derecho laboral*. Lima: Piramide.
- Mora, M. (2021). *Libertad de contratación de residentes permanentes de las Islas Galápagos*. Guayaquil: UCSG.
- ONU. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Paris: ONU.
- Organización Internacional del Trabajo. (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Ginebra: OIT.
- Presidencia de la República. (2014). *Reglamento Especial de L*  
*la Residencia En La Provincia De Galapagos*. Puerto Ayora: Registro Oficial.
- Rivadeneira, A. (2017). *La migración y la explotación laboral en la Provincia de Galápagos Cantón Santa Cruz*. Cuenca: UC.
- Sánchez, V. (2016). Relaciones laborales. *Economipedia*, 44-65.
- Trueba, A. (2017). *Derecho individual de trabajo*. Mexico: Porrúa.
- Vivas, C. (2021). *El régimen especial en Galápagos: un estudio crítico a las regulaciones jurídicas de producción*. . Guayaquil: UCSG.