



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**  
**CARRERA DE DERECHO**

**Título:**

**“Necesidad de regular el sistema de Remuneraciones del Sector Público de los trabajadores, que permita la efectivización del Principio Constitucional de a igual trabajo igual Remuneración art. 326 de la Constitución”**

Tesis Previa a optar el  
Título de Abogado.

**AUTOR:**

*Christian Javier Guaicha Ortega*

**DIRECTORA:**

*Dra. Jenny Maritza Jaramillo Serrano. Mg. Sc*

Loja - Ecuador

2016

## CERTIFICACIÓN

Dra. Jenny Maritza Jaramillo Serrano. Mg .Sc

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD

NACIONAL DE LOJA:

### CERTIFICA:

Haber dirigido, asesorado, orientado y revisado, en todas sus partes el desarrollo de la tesis titulada "NECESIDAD DE REGULAR EL SISTEMA DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO DE LOS TRABAJADORES, QUE PERMITA LA EFECTIVIZACIÓN DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE A IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIÓN ART. 326 DE LA CONSTITUCIÓN", autoría del señor Christian Javier Guaicha Ortega, previa a obtener el título de Abogado, el mismo que cumple los requisitos de fondo y forma, de conformidad con el Reglamento Académico de la Universidad Nacional de Loja, por lo que autorizo la sustentación y defensa del mismo ante el Tribunal correspondiente

Loja, 13 de abril de 2016



Dra. Jenny Maritza Jaramillo Serrano. Mg. Sc.

DIRECTORA DE TESIS

## AUTORIA

Yo, **CHRISTIAN JAVIER GUAICHA ORTEGA**, declaro ser el autor del presente trabajo de tesis, eximiendo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos o acciones legales por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el repositorio Institucional – Biblioteca virtual.

Autor: Christian Javier Guaicha Ortega

Firma:



Cedula: 1105650053

Fecha: Loja, abril de 2016

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.**

Yo **CHRISTIAN JAVIER GUAICHA ORTEGA**, declaro ser autora de la Tesis titulada "NECESIDAD DE REGULAR EL SISTEMA DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO DE LOS TRABAJADORES, QUE PERMITA LA EFECTIVIZACIÓN DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE A IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIÓN ART. 326 DE LA CONSTITUCIÓN" Como requisito para optar al Grado de: **ABOGADO**: autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la Tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, 15 días del mes de abril del 2016 firma el autor:

**FIRMA:**.....

**AUTOR:** CHRISTIAN JAVIER GUAICHA ORTEGA

**CÉDULA:** 1105650053

**DIRECCIÓN:** Loja, Ciudad Alegría

**CORREO ELECTRÓNICO:** cjavierg1992@hotmail.com

**CELULAR** 0968216046

**DATOS COMPLEMENTARIOS**

**DIRECTOR DE TESIS:** Dra. Jenny Maritza Jaramillo Serrano. Mg. Sc.

**MIEMBROS DEL TRIBUNAL:** Dr. Leandro Peña Merino Mg. Sc. (Presidente)

Dra. Rebeca Aguirre Aguirre Mg. Sc. (Vocal)

Dr. Mauricio Aguirre Aguirre Mg. Sc. (Vocal)

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación, dedico en primer lugar al infinito creador de todo y de todos, a nuestro Dios celestial, quien con su vara y su báculo me ha sabido guiar por el camino correcto del bien; a mis amados Padres Luis y Susana, quienes me han formado y fortalecido con su sapiencia y estoicismo en todos los instantes de mi vida, apoyándome material y espiritualmente hasta concluir la presente meta que es una más, de las que me he trazado para servir en mejor forma a la sociedad.

También me permito dedicar la presente tesis, a mis queridas hermanas Stephany Nathaly y Victoria Salomé, así como a toda la familia, quienes han sabido apuntalar y consolidar moral y espiritualmente mi transitar por los estudios universitarios, en cuyas aulas he encontrado eminentes catedráticos que pacientemente me han nutrido con sus sabios conocimientos jurídicos; y, a todas las personas que han alivianado y hecho grata esta travesía de superación humana.

**Christian Guacha**

## **AGRADECIMIENTO**

Al finalizar el presente trabajo de investigación, es ineludible expresar mi insondable y sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja; y, en especial a los notables Docentes de la Carrera de Derecho, quienes con su virtuosa pulcritud y experiencia, me han orientado e infundido sus sabios conocimientos, tendientes a alcanzar los objetivos profesionales propuestos.

Así mismo, quiero exteriorizar mi infinito respeto y profundo agradecimiento, a la señora Dra. Jenny Maritza Jaramillo Serrano. Mg. Sc., Docente Universitaria que con su bondad y gentileza, el conocimiento, la generosidad y su profesionalismo, supo encaminar y dirigir en forma directa y clara, la investigación social y jurídica de la presente tesis.

## **EL AUTOR**

## **TABLA DE CONTENIDOS**

**PORTADA**

**CERTIFICACIÓN**

**AUTORIA**

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO**

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTO**

**TABLA DE CONTENIDOS**

**1. TITULO**

**2. RESUMEN**

**ABSTRACT**

**3. INTRODUCCIÓN**

**4. REVISIÓN DE LITERATURA**

**4.1. MARCO CONCEPTUAL**

**4.1.1. CONCEPTO DE TRABAJO**

**4.1.2. CONCEPTO DE TRABAJADOR**

**4.1.3. CONCEPTO DEL PRINCIPIO DE IGUALAD**

**4.1.4 CONCEPTO DE REMUNERACIÓN**

**4.1.5. CONCEPTO DE REGULAR**

**4.1.6. CONCEPTO DE EFECTIVIZACIÓN**

**4.2. MARCO DOCTRINARIO**

**4.2.1 RESEÑA HISTÓRICA DEL DERECHO AL TRABAJO**

**4.2.2. DERECHO AL TRABAJO Y SU MARCO LEGAL EN EL ECUADOR**

**4.2.3. PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO AL TRABAJO**

**4.2.4 LA IGUALDAD FORMAL Y MATERIAL**

**4.2.5 PRINCIPIOS LABORALES EN EL DERECHO INTERNACIONAL**

**4.2.6. CARACTERISTICAS DE LA RELACION LABORAL**

**4.2.7. PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL**

**4.2.8. PRINCIPIO DE A IGUAL TRABAJO CORRESPONDE IGUAL REMUNERACIÓN.**

## **4.3. MARCO JURIDICO**

**4.3.1. LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE Y EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

**4.3.2. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

**4.3.3. CONSTITUCIONALIDAD DEL DERECHO AL TRABAJO**

**4.3.4. DERECHO A LA IGUALDAD**

**4.3.5. CONTEXTO JURIDICO DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE A IGUAL TRABAJO A IGUAL REMUNERACIÓN**

**4.3.6. EL REGIMEN JURÍDICO DE LAS REMUNERACIONES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO**

**4.3.7. LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO – LOSEP. REGIMEN JURÍDICO DE REMUNERACIONES**

**4.3.8. DERECHO COMPARADO**

**5. MATERIALES Y METODOS**

**6. RESULTADOS**

**6.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA**

**6.2. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA**

**7. DISCUSIÓN**

**7.1 VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS**

**8. CONCLUSIONES**

**9. RECOMENDACIONES**

**9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA**

**10. BIBLIOGRAFÍA**

**11. ANEXOS**

**11.1 ANEXO N° 1**

**11.2. ANEXO N° 2**

**11.3. ANEXO N° 3**

**Entrevista**

**11.4. ANEXO N° 4**

**INDICE**



## **1. TITULO**

**“NECESIDAD DE REGULAR EL SISTEMA DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO DE LOS TRABAJADORES, QUE PERMITA LA EFECTIVIZACIÓN DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE A IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIÓN ART. 326 DE LA CONSTITUCIÓN”**

## 2. RESUMEN

El presente tema investigativo, se lo efectuó sobre la problemática que existe referente a la desigualdad remunerativa que se da, respecto de los trabajos de iguales características dentro de los trabajadores que laboran en el sector público, lo cual es un problema real y latente en nuestra sociedad.

Por consiguiente, para el desarrollo de la presente tesis he propuesto objetivos generales, a fin de realizar un estudio teórico, jurídico y crítico sobre la necesidad de regular el sistema de remuneraciones del sector público de trabajadores, que permita la efectivización del principio constitucional de “ a igual trabajo igual remuneración prescrito en el art 326 numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador”, el mismo que fue comprobado gracias a la aplicación de métodos y técnicas de carácter científico, que sirvieron de guía para la obtención de resultados que permitieron fundamentar la propuesta de reforma a la ley.

Así mismo, de la recolección doctrinaria bibliográfica, se realizaron treinta encuestas a personas que conocen el medio y el tema a tratar; estableciéndose que de 3 entrevistas realizadas a profesionales del derecho en nuestra ciudad con el argumento correspondiente, se alcanzó conclusiones verídicas en la necesidad de regular el sistema de remuneraciones del sector público de trabajadores, que permita la efectivización del principio constitucional de a igual trabajo igual remuneración, prescrita en la Constitución de la República del

Ecuador Art. 326, numeral 4, lo que constituye un problema para nuestra Sociedad, y que las autoridades competentes deben tomar las acciones necesarias para erradicar la discriminación existente dentro de las remuneraciones de los trabajadores, en cuanto a los trabajos de iguales características. La investigación de campo, evidenció que se debe realizar una reforma al Código de trabajo, a fin de garantizar mediante el ente competente; es decir, el Ministerio de Relaciones Laborales, el control y las sanciones correspondientes sobre estas irregularidades, a fin de garantizar el principio Constitucional de a igual trabajo igual remuneración.

## **ABSTRACT**

This research topic is made on the issue so that there is inequality regarding the remuneration given under the work of the same characteristics in employees working in the public sector which is a real and current problem in our society.

Therefore development of this thesis I have proposed general objectives and make a theoretical, legal and critical study of the need to regulate the system of remuneration of public sector workers, which allows the effectuation of the constitutional principle of "equal work, equal pay Article 326 of the constitution numeral 4 ", which was established through the application of methods and scientific techniques, which in turn led me to obtaining results that allowed that the proposal for reform of law.

Also of bibliographic doctrinaire collection, thirty surveys was conducted to people who know the environment that is going to try, plus 3 interview with lawyers in our city, with the data that could be reached, it was concluded that they It must regulate the system of remuneration of public sector workers, which allows the effectuation of the constitutional principle of equal work for equal pay art. 326 of the Constitution numeral 4 which is a problem for our society, and that the competent authorities should take appropriate action to eliminate existing discrimination in the salaries of workers regarding the work of the same characteristics. Field research showed to be a reform of the Labour Code, to ensure through competent body the Ministry of Labor relations control and penalties for these irregularities to ensure the constitutional principle of equal work for equal pay.

### 3. INTRODUCCIÓN

Históricamente en nuestro país como en el resto del mundo, las diferencias de las remuneraciones de los trabajadores del sector público, ha tenido connotaciones de discriminación y desigualdad. Es así que, siendo un fenómeno social y lacerante hasta la actualidad, también incide en nuestra provincia de Loja; pues, las remuneraciones no son equitativas de conformidad al trabajo de las mismas características, e infringen el espíritu constitucional de: “a igual trabajo igual remuneración”.

Consecuentemente, con el objeto de democratizar en forma igualitaria este tema social, se fue estableciendo diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Es así, que se ha ido adoptando sistemáticamente directrices con respecto al salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador.

La igualdad de remuneración, en cuanto a la mano de obra por un trabajo de igual valor, ha definido las tasas de remuneración fijadas sin discriminación, tomando como base el espíritu garantista de derechos de nuestra Constitución, plasmadas en la normativa correspondiente.

Los métodos operativos de fijación de tasas de remuneración, se promueven en la medida en que es compatible y que constan en los preceptos legales, que garantizan esta aplicación a todos los trabajadores bajo el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

En estas circunstancias, se efectuó un análisis e investigación del incumplimiento por parte de las Instituciones Públicas, respecto de las remuneraciones de sus Trabajadores, quienes sufren discrimenes y desigualdades respecto del principio constitucional de “a igual trabajo igual remuneración”, quienes son los lesionados en sus derechos como producto de las arbitrariedades ocasionadas por parte de las Autoridades que por tazonas de filiación política, etnia, religión, sexo, condición física, etc., ha privilegiado a unos y perjudicado a otros.

Al efecto, se realizó encuestas con personas trabajadoras y abogados en libre ejercicio profesional, conocedores de esta problemática social existente, como es la desigualdad remunerativa entre personas con trabajos de igual valor y que se les debe igualdad de remuneración.

Se realizó un estudio jurídico a la Constitución de la República del Ecuador, para realizar un análisis de los derechos de los trabajadores y de las obligaciones que tiene el Estado para garantizar una vida digna, en igualdad de condiciones y remuneraciones, libres de discriminaciones por cualquier motivo y razón, se analizó el Código de Trabajo, Tratados y Convenios Internacionales de Derechos de los Trabajadores. Se efectúa también, un estudio comparado entre nuestra legislación Ecuatoriana y las legislaciones de las Repúblicas de Perú, Chile, Colombia, Argentina y Uruguay.

Esta investigación tiene como finalidad, concientizar a los entes reguladores del Estado, a los legisladores , para que aplicando el espíritu garantista de

derechos, hagan posible una efectiva igualdad remunerativa de todos los trabajadores del sector público del país, de conformidad a la actividad que realizan aplicando el principio Constitucional prescrito en el Art. 326 numeral 4, de a igual trabajo igual remuneración, aboliéndose de esta forma el espíritu discriminatorio existente en la actualidad, plasmada en entidades públicas privilegiadas y entidades públicas pobres, que marcan las diferencias remunerativas y sociales alarmantes.

Se pretende constituir una propuesta jurídica necesaria, tendiente a alcanzar el cumplimiento del orden legal, respecto de los derechos de las personas trabajadoras en igualdad de condiciones y remuneraciones justas y equitativas, en la que se aplique sanciones ejemplarizadoras a las Autoridades de Instituciones Públicas, que violenten los preceptos Constitucionales y legales.

De los resultados de la aplicación de encuestas y entrevistas, se ha logrado la verificación de los objetivos que fueron planteados. Con la Contrastación de Hipótesis y resultados, permitió establecer que existe la necesidad de una Reforma a la Ley Orgánica de Servicio Público, para poder regular el fiel cumplimiento de las disposiciones Constitucionales y legales, bajo el principio fundamental de “a igual trabajo igual remuneración”.

## **4. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **4.1. MARCO CONCEPTUAL**

Con información disciplinar e interdisciplinar sobre nuestro tema de investigación, hemos acudido a explicar de lo más general a lo más específico aquellos conceptos, teorías y explicaciones existentes sobre el tema, que nos llevan a establecer la metodología, y así poder cumplir el objeto de la investigación. Para alcanzar el objetivo final, ha sido preciso manejar ordenadamente ciertos conceptos básicos, partiendo del planteamiento del problema que se aborda; la hipótesis del trabajo de investigación, es decir, la propuesta y la solución que se pretende explicar en el problema. Posteriormente presentamos la metodología manejándose una serie de datos que avalan la hipótesis inicial expuesta; y, continuamente con los fundamentos obtenidos, se contrasta la hipótesis. Así mismo, se acude al uso de bibliografía, antecedentes del problema, fundamentos legales y teorías que intervienen en la tarea de investigación, hasta llegar a los resultados y conclusiones finales. Todos estos elementos se encuentran entrelazados y se configuran dentro del marco conceptual general.

#### **4.1.1. CONCEPTO DE TRABAJO**

“Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabas, que significa traba, dificultad, impedimento por el cual nace la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción, que consiste en el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades



humanas, este hecho social crea la necesidad de su regulación; es por ello que surge dentro del Derecho la rama del Derecho al Trabajo, que lo podemos definir como un conjunto de teorías y normas destinadas a proteger la débil economía y a regular las relaciones contractuales entre patrono y trabajador.”<sup>1</sup>

“Código de Trabajo Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social.”<sup>2</sup>

No cabe duda que, el trabajo es el objetivo más grande que nace de la necesidad de desarrollarse como persona y como un ente productivo, y a cambio de este esfuerzo físico y mental, el derecho a recibir una remuneración justa y equitativa como tal. Pero el trabajo ha venido evolucionando a lo largo de la historia desde tiempos memoriales, recordemos que incluso antes de Cristo, la forma de producción fue la esclavitud, en el cual los reyes o adinerados tenían el poder sobre los esclavos, haciéndolos trabajar de una manera precaria e incluso discriminatoria a cambio de ninguna remuneración. Pero a lo largo de la historia se ven cambios importantes durante la Revolución Francesa, en donde se plasma las primeras proclamas de igualdad y avances significativos en el sistema laboral.

El tratadista Federico Engels indica que, “el trabajo es la fuente de toda riqueza, porque hace aprovechables los materiales que la naturaleza provee. Pero el trabajo es más que eso: es la condición básica y fundamental de toda la vida humana, hasta el punto de poderse afirmar que el hombre llega a realizarse por el trabajo, haciendo que sus manos creen y construyan medios

---

<sup>1</sup> <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/716/1/05915.pdf> . PAG 1

<sup>2</sup> Código de trabajo Ecuatoriano Art. 2.

de vida y para sus beneficios. Con la cooperación de la mano, con los órganos del lenguaje y con su cerebro, tanto individuales como colectivamente, la humanidad aprendió a ejecutar operaciones cada vez más complicadas, a plantearse y alcanzar cada vez objetos más elevados.

Surgen nuevas actividades, que por el trabajo son diversificadas y perfeccionadas: la caza, la pesca, la ganadería, la agricultura, el hilado, el tejido, el trabajo de metales, la alfarería, la navegación... Al lado del comercio y los diferentes oficios, aparecieron, finalmente, las artes y las ciencias. De las tribus se formaron naciones y estados. Se desarrollaron el derecho, la política, y la religión "como reflejo fantástico de las cosas humanas en el cerebro de los hombres."<sup>3</sup>

En la "Introducción al Estudio del Derecho del trabajo de Francisco Walker Errazuriz en el Capítulo 2: Concepto del derecho del trabajo, establece que se han ideado diversas explicaciones, dando lugar a distintas definiciones por los tratadistas del ramo en los diferentes países. Estas concepciones han originado varias clasificaciones por parte de los autores, señalados por ejemplo así:

El Doctor Guillermo Cabanellas clasifica las definiciones. **1.-** En relación con el sujeto: **a)** Protección de los económicamente débiles, **b)** Normas que se refieren a la clase trabajadora; **2.-** En cuanto al objeto: **a)** Considerando la producción, **b)** Considerando la actividad laboral; **3.-** En cuanto a la naturaleza del vínculo: **a)** Contractuales, **b)** Relación de trabajo; y, **4.-** Definiciones dobles.

---

<sup>3</sup> [http://www.socialismosalle.8m.com/El%20Trabajo\\_Segun\\_Engels.htm](http://www.socialismosalle.8m.com/El%20Trabajo_Segun_Engels.htm) Título. EL TRABAJO SEGUN FEDERICO ENGELS

El profesor Gustavo Lagos Matus, siguiendo muy de cerca al catedrático Pérez Botija, da la siguiente clasificación de las definiciones acerca del derecho al trabajo: "Definiciones que atienden a los conceptos de trabajo, cuestión social o relación laboral. Definiciones que atienden a los conceptos de económicamente débiles y de trabajadores. Definiciones complejas que atienden a los diversos aspectos del derecho del trabajo. El señor Lagos, propone una definición basada en el concepto de reforma de la estructura Económica Social de la Sociedad."<sup>4</sup>

Con todos estos conceptos tomados de prestantes tratadistas, y una vez que han sido analizados, es necesario señalar que el trabajo es la protección económica de los más débiles, se señala además que el trabajador es el medio de producción, que se encuentra inmerso dentro del ámbito laboral y las relaciones existentes en ellas, gozando por ley una remuneración. Dentro del concepto que emite Doctor Guillermo Cabanellas, se establece que el trabajo son las normas que se refiere a la clase trabajadora; dicho esto, nuestra Constitución como norma suprema establece las directrices, que protegen los derechos inculcados a favor de los trabajadores tal y como lo señala en su artículo 326 de la Constitución numeral 4 de a igual trabajo corresponde igual remuneración, es necesario hacer un análisis estableciendo al trabajo como protección de los económicamente débiles, pues; se debe respetar las remuneraciones sin discriminar y faltar a la norma, para hacer valer los derechos inculcados.

Claro está, que si tomamos el pensamiento de Gustavo Lagos Matus para

---

<sup>4</sup> Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Autor: Francisco Walker Errazuriz. Pág. 13 y 14

hacer valer los derechos del trabajador y el trabajo, se debería sin duda alguna realizar una reforma estructural de la economía social de la sociedad.

#### **4.1.2. CONCEPTO DE TRABAJADOR**

El Código de Trabajo Ecuatoriano: “Artículo 9.- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.”<sup>5</sup>

Rosario Bailón Valdovinos, en el libro Legislación Laboral señala: “Trabajador, dice la ley, es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado, a cambio del pago de un salario, agregaríamos.

De conformidad con la definición anterior, el trabajador únicamente puede ser la persona física; sin embargo, es frecuente encontrar que personas morales presten servicios a personas morales, pero en este caso el tipo de relación no es la de tipo laboral, sino de carácter civil o de otra naturaleza.”<sup>6</sup>

En otra definición respecto al trabajador “Se denomina trabajador (o su variante en femenino, trabajadora), a la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, ante la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona particular, una empresa o también una institución.

El trabajador para poder desempeñarse como tal, debe tener la edad legal que en su país debe tener, para convertirse en tal, por ejemplo tener dieciocho

---

<sup>5</sup> Código de Trabajo Artículo. 9

<sup>6</sup><https://books.google.es/books?id=FJfvf3aJaQ8C&pg=PA45&dq=trabajador+definici%C3%B3n&hl=es&sa=X&ei=Vx5lUfHHMueu7AbfwYBo#v=onepage&q=trabajador%20definici%C3%B3n&f=false> Rosario Bailón Valdovinos. Libro: Legislación Laboral Pág. 45

años.

En caso de que el trabajador no tenga dicha edad, y aun así trabaje, se lo considera trabajo infantil, lo cual en la mayoría de los países constituye por parte de quien lo emplea, una violación de las leyes.”<sup>7</sup>

Con estos conceptos, podemos ampliar el punto de vista o punto jurídico sobre la definición de que es un trabajador, pues; trabajador es la persona que presta sus servicios lícitos y personales, el cual se encuentra bajo la relación de dependencia o patrono. Es así, que al prestar dichos servicios, debe percibir una remuneración justa y no discriminatoria; y, que se encuentre regulada y controlada por un órgano rector. El trabajador sin duda alguna no solo goza de derechos prescritos en la Constitución, sino que también está protegido dentro del ámbito internacional, como son: los Convenios y Tratados Internacionales. Cabe recalcar que dentro de estos conceptos, se señala al trabajador como la persona que presta un servicio a cambio de una remuneración; no obstante, podríamos decir que se acerca a la teoría marxista, señalando que el trabajador es aquel que no tiene propiedad sobre los medios de producción. Entonces, la única fuente de ingresos del trabajador es la venta de su trabajo o su fuerza de trabajo. De esta forma, se asegura su desarrollo pero tiene que existir efectividad en el goce de sus derechos, es decir una remuneración justa que garantice el bien personal y el de su familia, a fin de que alcance su desarrollo económico, debiendo estar accionado en forma ecuánime, respetando el principio sustancial de igualdad y no discriminación.

---

<sup>7</sup> <http://definicion.mx/trabajador/> Definición de Trabajador

#### 4.1.3. CONCEPTO DEL PRINCIPIO DE IGUALAD.

"Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen el derecho de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades."<sup>8</sup>

El Tratadista Rafael Bervín Farías, señala que la igualdad: "Desde el punto de vista jurídico-político, es definida como el principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos; es la «generalidad de la ley» representada en la igualdad de la ley para todos, que se materializa con el tratamiento de lo más similar posible, en supuestos también similares. Esta «igualdad formal», es uno de los derechos consagrados en la «Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano» de 1789; que en su artículo sexto, haciendo referencia a la ley como voluntad de la comunidad, dispone que: ... debe ser igual para todos, sea para castigar o para premiar; y siendo todos iguales ante ella, todos son igualmente elegibles para todos los honores, colocaciones y empleos, conforme a sus distintas capacidades, sin ninguna otra distinción que la creada por sus virtudes y conocimientos.

La diferenciación en este sentido, sólo se justifica cuando se basa en criterios valorables de forma objetiva, con el fin de evitar alguna discriminación; más específicamente, la igualdad implica que la ley es una norma de carácter general, que aplica igualmente para todos."<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> <http://www.losrecursoshumanos.com/principio-de-igualdad-en-las-relaciones-laborales/>

<sup>9</sup> <http://rafael.bervin.over-blog.es/article-la-igualdad-49860415.html> La Igualdad : Rafael Bervín Farías

La igualdad es el trato que brinda el Estado bajo sus normas, y este a través de sus organismos que deben estar normados, bajo principios que velen por la igualdad sin diferenciar raza, sexo, clase social, etc.

Sin duda alguna, la igualdad es aquel principio que reconoce a todos los ciudadanos con capacidad de tener los mismos derechos; o, en otras palabras, igualdad ante la ley.

Esteban Echeverría dice: “La Igualdad consiste en que esos derechos y deberes sean igualmente admitidos y declarados por todos, en que nadie pueda substraerse a la acción de la ley que los formula, en que cada hombre participe igualmente del goce proporcional a su inteligencia y trabajo. Todo privilegio es un atentado a la igualdad.”<sup>10</sup>

El principio de igualdad ante la ley o igualdad legal, es el que prescribe que todas las personas somos iguales, sin que existan diferencias, particularidades ni exenciones. Es el principio esencial de una sociedad que vive en democracia.

Este principio fundamental del hombre, se diferencia de otras concepciones y acciones ilegales, como la desigualdad social y de oportunidades. Dentro del Estado en la Constitución, se establece el principio de igualdad como una norma de carácter general, que en consecuencia se aplica igualmente para todos. La Constitución de la República del Ecuador en su “Art.11 numeral 2 señala:

---

<sup>10</sup> [http://cruzandopalabras.idoneos.com/el\\_grito\\_sagrado/igualdad/](http://cruzandopalabras.idoneos.com/el_grito_sagrado/igualdad/) La Igualdad según Esteban Echeverría en El Dogma Socialista

Numeral 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.”<sup>11</sup>

Las leyes con sus contenidos deben guardar armonía de igualdades para todos, este fundamento implica que todos sin excepciones, debemos cumplir sus mandatos, no sólo por parte de los órganos del Estado, sino que se ven obligados a interpretar y aplicar su ordenamiento jurídico, sin someterse a discriminación alguna.

Siguiendo con la explicación, decimos que la igualdad implica que la norma sea igual para todos, no solo en derechos y principios; sino que, también en el cumplimiento de la norma suprema que en sí, es aquella que vela por el trato justo en todos los niveles: trabajo, justicia, salud, buen vivir y remuneraciones equitativas acorde a la labor realizada. No podemos decir, que no existen grupos discriminados y sin trato justo, por esto es necesario abogar por la igualdad material, que es aquella que garantiza un entorno adecuado y equitativo, para el disfrute real y efectivo de la igualdad que cada individuo tiene. A pesar de ello, el hombre ha alcanzado la edad moderna; y, sin embargo, sigue existiendo la desigualdad y la discriminación.

Concomitantemente con lo antes expuesto, es necesario abordar la garantía expresa que consta en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la misma que señala la importancia esencial del derecho a la igualdad de las personas trabajadoras, principio que está prescrito en el Artículo 23 numerales 2 y 3, que nos señala:

---

<sup>11</sup> Constitución de la República del Ecuador Art 11. Numeral 2, Pág. 27



“Numeral 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Numeral 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.”<sup>12</sup>

Con lo anteriormente expuesto, establecemos con claridad que el principio de igualdad concreta el derecho fundamental y universal del hombre, con carácter de irrenunciable. Todas y todos los trabajadores deben ser tratados igualitariamente, sin discriminación de raza, sexo, etnia o situación social. Nuestra Constitución y la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, claramente señalan que todas las personas trabajadoras y trabajadores, son dignos de un buen trato en igualdad de condiciones, de una remuneración justa y equitativa; y, de ejercer su trabajo en un ambiente laboral no discriminatorio.

#### **4.1.4 CONCEPTO DE REMUNERACIÓN**

“Concepto Jurídico: La remuneración es toda ventaja patrimonial o ganancia que perciba el trabajador como contraprestación por haber prestado su trabajo, o de la puesta a disposición de su empleador; o excepcionalmente que perciba por disposición legal, como ser: licencias por enfermedad, vacaciones, etc.

Este concepto se ve alterado en realidad, por la inscripción legal de los llamados beneficios sociales, que son aquellas contraprestaciones recibidas

---

<sup>12</sup> Declaración universal de los derechos humanos  
<http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001790/179018m.pdf>

por el trabajador, pero que la ley establece que no debe considerarse como remuneración. Son algunos ejemplos: los servicios de comedor en la empresa, los vales del almuerzo, los vales alimentarios, el pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes, etc.”<sup>13</sup>

“La palabra remuneración proviene del latín “remuneratio” designando la paga que corresponde como contraprestación por una prestación laboral de servicios o de obra, en una relación regulada bajo la modalidad de contrato de trabajo, donde el trabajador se subordina al empleador aceptando sus órdenes mientras sean legales y razonables”.<sup>14</sup>

Este concepto, determina que la remuneración es toda contraprestación que recibe una persona o trabajador, por haber prestado sus servicios lícitos y personales, tanto físicos como intelectuales.

La remuneración nace de un derecho, y este derecho contempla al trabajador que si bien es cierto, durante la historia humana ha sido discriminado y esclavizado, en la actualidad percibe una remuneración a cambio de su esfuerzo productivo, pero cabe señalar que, en la actualidad sigue latente el hecho de que no se ha perdido la flexibilidad de la discriminación. La remuneración, es la paga del empleador como una obligación retribuida al trabajador; y, consecuentemente el trabajador hace derecho y goce de tal, para satisfacer sus necesidades básicas y calidad de vida. La remuneración, es un derecho adquirido por los trabajadores durante sus luchas y huelgas, las que

---

<sup>13</sup> <http://www.abogadadefensora.com.ar/seguridad-social-trrhh/la-remuneracion.pdf> La Remuneración. Pág. 1

<sup>14</sup> <http://deconceptos.com/ciencias-juridicas/remuneracion>

en efecto hoy son reconocidas pero que siguen ejerciéndose tratos discriminatorios bajo el principio de igualdad; pues, hasta la actualidad aún no existe igualdad remunerativa. Nuestra Constitución en su artículo 326 numeral 4 señala: “A igual trabajo corresponde igual remuneración.”<sup>15</sup>

#### **4.1.5. CONCEPTO DE REGULAR**

“Regular posee dos raíces etimológicas diversas. Sobre esta palabra, cuentan los expertos que puede proceder del latín *regulare*, y hace mención al acto de medir o realizar ajustes sobre una determinada cosa, ya sea por medio de un proceso de deducción o al comparar dos o más elementos, establecer orden frente a una situación o cosa específica, efectuar ajustes para optimizar el funcionamiento de un dispositivo o sistema, o a establecer normas a las cuales debe adaptarse un objeto o individuo.”<sup>16</sup>

Está claro que, para llegar a una regulación debe existir un proceso, mediante el cual se debe establecer ajustes para efectivizar el funcionamiento de un sistema regulador y de control que garantice la adaptación del individuo; razón por la cual, el concepto antes señalado determina un proceso de ajustes para un buen funcionamiento del sistema. Es así que, dentro de nuestro sistema regulador conformado por normas, derechos y garantías, se establece una armonía mediante un sistema regulador, ya que en todo estado siempre existirán discriminaciones y diferencias. Entonces diremos que, regular es el proceso para evitar arbitrariedad de la desigualdad social.

---

<sup>15</sup> Artículo 326 numeral 4. Constitución de la República del Ecuador.

<sup>16</sup> <http://definicion.de/regular/>

Está claro que no solo se regulariza las diferencias sociales, sino que también la buena aplicación de derechos, que en muchos de los versan sobre: trabajo, remuneraciones justas y la igualdad de oportunidades.

En sí, regular es el establecimiento y aplicación de las normas tendientes a prohibir, acceder o impulsar conductas por parte de autoridades reconocidas, para así exigir su cumplimiento obligatoriamente.

“El Código de Trabajo prescribe en su Art. 37.- Regulación de los contratos.- Los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones de este Código, aún a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario”<sup>17</sup>.

Los instrumentos legales que constan y regulan la tabla salarial, se encuentran establecidos en el Código de Trabajo, en los siguientes artículos:

“Art. 118.- Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.- Es el órgano tripartito de carácter consultivo y técnico del Ministerio Rector del Trabajo, que tendrá a su cargo el diálogo social sobre políticas de trabajo.

El Ministerio Rector del trabajo emitirá la normativa secundaria y necesaria para su organización y conformación, así como para la adecuada aplicación de lo señalado en este artículo.

Art. 119.- Atribuciones del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios.- Corresponde al Consejo Nacional del Trabajo y Salarios desarrollar el diálogo social sobre políticas de trabajo, así como también sobre la fijación de remuneraciones. Este Consejo deberá asesorar al Ministerio Rector del Trabajo en el señalamiento de las remuneraciones. Este Consejo deberá asesorar al

---

<sup>17</sup> Código de Trabajo Art. 37

Ministro Rector del Trabajo en el señalamiento de las remuneraciones y en la aplicación de una política del trabajo y salarial acorde con la realidad, que permita el equilibrio entre los factores productivos, con miras al desarrollo del país. El Ministerio Rector del Trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la adecuada aplicación de lo señalado en este artículo.

Según lo prescrito en los instrumentos jurídicos que se encuentran regulados en la normativa del Código de Trabajo; entendemos, que si existen las tablas de remuneraciones, es necesario que se efectivicen para que no existan diferencias ni discriminaciones, en los trabajos de iguales características, a favor de las personas trabajadoras.

En el contexto del presente estudio, imprescindiblemente dejamos en claro la necesidad de regular las diferencias de remuneraciones en trabajos de iguales características, pues; se ha convertido en una práctica constante y abusiva por parte de las autoridades, al crear a su criterio diferencias patentes por: convicción política, religiosa, sexo, etnia, tráfico de influencias, familiaridad, etc., particular que da lugar a la discriminación laboral evidente en mal trato y desigualdad remunerativa, sin que se respete lo establecido en Constitución de la Republica, Convenios e Instrumentos Internacionales, Código de Trabajo y leyes afines; pues, sus principios garantizan la no discriminación y un trabajo digno con igualdad de remuneración, particular que debe ser normado y vigilado para su cumplimiento, por parte del ente Rector el Ministerio de Relaciones Laborales, con las sanciones correspondientes, en caso de incumplimiento.

#### 4.1.6. CONCEPTO DE EFECTIVIZACIÓN.

La palabra efectivización o efectividad, “adquiere su origen del verbo latino *“efficere”*, que quiere decir ejecutar, llevar a cabo u obtener como resultado. Cuando un individuo practica la efectividad en su trabajo, su tiempo rinde mucho más y sus niveles de bienestar aumentan, ya que éste sentirá que está cumpliendo con sus labores cotidianas de forma eficiente. Según la ley de la efectividad, este hábito se adquiere al equilibrar la producción y la capacidad para producir. De esta forma, tanto los gerentes como el personal a su cargo, podrán obtener un mayor beneficio del esfuerzo y de las horas de trabajo que invierten a diario en la empresa”.<sup>18</sup>

Es imperioso señalar que, asimilando el concepto de efectivizar, este significa: ejecutar y obtener un resultado. Todo derecho y norma va dirigida a hacer aplicada, ya sea en una sanción o en la concentración de un derecho; pues; a través de la efectivización se llega a la armonía de las normas con la sociedad. En nuestra Carta Política, se dispone el fiel cumplimiento de los derechos de las personas, ya sean estos de tipo económico, social y cultural, debiendo ser aplicadas en forma efectiva y garantizada.

Todas las personas tienen la obligación a reclamar y a gozar de un efectivo goce de sus derechos en todos sus niveles; pues, la Constitución en su Título: Régimen del Buen Vivir, señala que el Estado mediante un sistema nacional de inclusión y equidad social, la cual está compuesta de normas y políticas públicas que, aseguran la garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en todo el sistema para su efectivización, necesita de un plan nacional de

---

<sup>18</sup> <http://www.degerencia.com/tema/efectividad>

desarrollo; y, este tiene que estar guiado bajo los principios de igualdad, equidad, interculturalidad y no discriminación.

La efectivización aplica en cuanto al goce firme de un derecho, en forma directa y con resultado positivo, todo derecho es efectivo.

La Constitución, nos habla acerca del derecho al trabajo; y, lo señala como: un deber social, un derecho económico y base de la economía; pues, para hacer efectivos estos derechos, basta con existir la norma y el ente regulador. En el enunciado se señala además que, se garantiza el respeto digno de las personas trabajadoras, respeto a remuneraciones y retribuciones justas, ya que la efectivización es la aplicación efectiva de un derecho, el mismo que debe ser respetado para no deshonrar las normas.

La efectividad debe ser eficiente, para obtener un logro o una aplicación efectiva de las leyes.

Por lo tanto, la efectivización es la acción de efectivizar; es decir, que cuando hablamos de la efectividad nos referimos a la capacidad de una persona o entidad, para poder obtener un resultado positivo por una acción realizada, en este caso a una debida regularización y efectivización de derechos, a fin de garantizar a las personas trabajadoras un trabajo libremente escogido, en condiciones dignas, con un trato justo y equitativo en cumplimiento del Mandato Constitucional del Art. 326 numeral 4, que prescribe a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración, precautelando el legítimo derecho de las personas trabajadoras sin que exista ningún tipo de discriminación, para lo cual es esencial que exista la efectivización administrativa, a fin de garantizar el

derecho antes mencionado, que es: alcanzar una justa y legal efectivización y regularización en las remuneraciones.

La efectivización que debe existir para regular las remuneraciones de los trabajadores con trabajos de iguales características, tomando en consideración lo prescrito en la Constitución de la República del Ecuador, y regulada por el Ministerio de Relaciones Laborales y organismos públicos del Estado, que sin duda alguna están creados para velar y hacer respetar estos derechos fundamentales, debe concretarse con investigaciones y sanciones actuadas bajo el debido proceso, ya que como lo hemos analizado anteriormente, no siempre se ha dado cumplimiento por parte de las autoridades nominadoras; pues, la discriminación ha existido en el pasado y sigue existiendo en el presente, especialmente en los ámbitos analizados y que son objeto de estudio en el presente trabajo de tesis.

## **4.2. MARCO DOCTRINARIO**

### **4.2.1 RESEÑA HISTÓRICA DEL DERECHO AL TRABAJO**

“A lo largo de la historia los trabajadores han luchado para que se respeten sus derechos, situación globalizada como un hecho de incidencias sociales internacionales (reunión de todos los trabajadores del mundo).

La Asociación Internacional de los Trabajadores (AIT) o Primera Internacional, fue la primera gran organización que trató de unir a los trabajadores de los diferentes países.

Fundada en Londres en 1864, agrupó inicialmente a los sindicalistas ingleses, anarquistas y socialistas franceses e italianos republicanos. Sus fines eran la



organización política del proletariado en Europa y el resto del mundo, así como un foro para examinar problemas en común y proponer líneas de acción. Colaboraron en ella Karl Marx, Engels y Mijaíl Bakunin.

La Segunda Internacional fue una organización formada en 1889 por los partidos socialistas y laboristas que deseaban coordinar la actividad internacional de los movimientos obreros que se habían formado en gran parte de los países europeos. Continuó el trabajo de la Primera Internacional hasta su disolución en 1916. También conocida inicialmente como la Internacional Social Demócrata.

Entre las acciones más famosas de la Segunda Internacional está la declaración del 1º de mayo como Día Internacional del Trabajo en 1889 y el 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer Trabajadora en 1910.”<sup>19</sup>

No es ajeno, que la historia del derecho del trabajo es una etapa fundamental en era del hombre, por su libertad, la dignidad social y personal, ya que durante esta etapa consiguió un bienestar mínimo. De esta forma cuando hablamos del derecho al trabajo, nos referimos a todo un proceso que ha quedado plasmado en hechos relevantes del tiempo. Pues fue necesario pasar diferentes etapas para reconocer lo que hoy es el derecho al trabajo. Si bien es cierto, en la actualidad los derechos reconocidos en los Tratados Internacionales, Convenios, y Legislaciones de otros países, han quedado como norma por las diferentes luchas existentes en el pasado; pues, siguen existiendo discriminaciones de los derechos laborales aplicados en el pasado.

---

<sup>19</sup> <https://amsajo.wordpress.com/historia-del-trabajo/> Historia del Trabajo Derecho al Trabajo de Samuel, Amparo, José Manuel.

Cuando hablamos del derecho del trabajo, decimos que son todas las normas que sin duda alguna tienen concordancia con la mano de obra de los trabajadores y el capital, y que todas estas relaciones laborales existentes son entre trabajador y empleador; tal es el caso que, durante la revolución industrial “Para que se pudieran dar los primeros pasos definitivos hacia un derecho del trabajo, tuvo que llegar antes un poderoso agente de presión: “la conciencia de clase”. Posteriormente aparece la Revolución Industrial, la que hacinará a miles de trabajadores en fábricas mugrientas y les convencerá de que todos luchaban por la misma causa. Nacen así los primeros movimientos sindicales en Inglaterra y el fenómeno del cartismo y el luddismo. Al mismo tiempo, Karl Marx y Friedrich Engels daban forma a su “Manifiesto Comunista” que se publicará por primera vez en 1848 y que supondrá un antes y un después en el movimiento obrero. La I Internacional (Asociación Internacional de Trabajadores) no tardará en llegar (1864), aunque algunos países, como Inglaterra, ya habían concedido los primeros derechos, como la prohibición de emplear a menores de 9 años o el derecho de asociación.”<sup>20</sup>

“Jorge Machicado, señala con su Noción Derecho de Trabajo, indicando que es. Conjunto de normas jurídicas, de reglas, de principios que regulan las relaciones obrero patronales, y que tienen por objeto el de equilibrar la desigualdad que hay entre ellos.”<sup>21</sup>

“Machicado a su vez, presenta la siguiente Definición: Derecho del Trabajo. Conjunto de normas positivas referentes a la relación ente el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección,

---

<sup>20</sup> <http://www.carrodecombate.com/2012/05/01/una-historia-de-los-derechos-laborales/>

<sup>21</sup> <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt02-derecho-del-trabajo.pdf> Jorge Machicado, Derecho del Trabajo Pág. 5

fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales, y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la Economía; donde el Estado ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes, en el proceso general de la producción.”<sup>22</sup>

Dicho esto, podemos decir que la historia del derecho al trabajo ha tenido connotación mundial, ya que los autores de todos los derechos reconocidos actualmente, han sido y seguirán siendo la fuerza y base de la economía de todo Estado “los trabajadores”, quienes a pesar de las luchas y reclamos por sus derechos siguen siendo discriminados. Actualmente nuestra Constitución prioriza al trabajo, como un derecho económico, fuente de realización personal, y les asegura una vida decorosa percibiendo remuneraciones justas. Si bien es cierto, la Carta Magna vela estos derechos, sigue existiendo la discriminación.

Es histórico que a mediados siglo XIX, la Federación Norteamericana del Trabajo en su IV Congreso, resuelve que "la duración legal de la jornada de trabajo desde el 1° de Mayo de 1886 sería de ocho horas diarias, pues este es un logro de los muchos que han conseguido los trabajadores, sino que también se recomienda a todas las organizaciones sindicales, que traten de hacer promulgar leyes con ese contenido en todas sus jurisdicciones.

En nuestro país, aparecieron las primeras organizaciones de la clase obrera, y con ello empezaron las luchas para que se reformen sus salarios y se reconozcan los derechos laborales mínimos. Todas estas luchas han sido el pilar fundamental para el cumplimiento de estos deberes dentro del ámbito

---

<sup>22</sup> <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt02-derecho-del-trabajo.pdf> Jorge Machicado, Derecho del Trabajo Pág. 6

laboral, no cabe duda que para hacer respetar estos derechos, implicó mucho esfuerzo y sacrificio para poder alcanzar nuevos días en reconocimiento de sus derechos. Fue el comienzo de las huelgas generales formadas y organizadas por trabajadores, con el fin de reclamar mejoras en las condiciones laborales de la clase obrera, ya que éstas eran en condiciones deplorables pues, niños, mujeres y hombres eran explotados en jornadas de hasta dieciocho horas diarias sin descanso semanal y con remuneraciones ínfimas, esto no solo dio paso a la explotación laboral sino también a la migración de muchos trabajadores de todas partes para buscar mejores días; y, en la actualidad aún se sigue practicando la discriminación dentro del trabajo, discriminación que incide en las remuneraciones de los trabajos de iguales características.

#### **4.2.2. DERECHO AL TRABAJO Y SU MARCO LEGAL EN EL ECUADOR.**

Legal y articuladamente los derechos del trabajo se encuentran prescritos en la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo, puesto que siendo norma suprema la Carta Magna, se debe aplicar de forma efectiva para regularizar el cumplimiento de los derechos inculcados, como garantía de todas las personas dentro del Estado. Como o estoy mencionando, su marco legal se encuentra tipificado en normas constitucionales y código de la materia, en las siguientes prescripciones legales:

## **Constitución de la República del Ecuador:**

### **“Artículo 11 y siguientes numerales:**

**2.** Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

**3.** Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley.

Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.

6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.

9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.”<sup>23</sup>

Con lo establecido dentro de la Constitución, es innegable que la norma prescriba todos los derechos y garantías para que estos sean ejecutados por todas las personas, pues dentro de este el derecho al trabajo ya que la norma la impulsa, para que todas las personas puedan ejercerla, promoverla ante todas las autoridades del país y a su vez estos garanticen su cumplimiento.

No está por demás señalar que, todas las personas gozan de los mismos derechos y oportunidades dentro de nuestro Estado garantista de derechos; pues, nadie podrá ser discriminado en su trabajo por cuestiones de etnia, sexo, edad, religión, identidad cultural, filiación política, etc. Estos derechos se encuentran prescritos en los instrumentos internacionales que velan el cumplimiento e inmediata aplicación. El ejercicio del derecho al trabajo no exige

---

<sup>23</sup> Constitución de la República del Ecuador Art. 11, Numerales 2, 3, 6, 8,9. Pág. 27

condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución y la ley, ninguna norma jurídica podrá restringir los derechos y garantías, estos derechos son intangibles, imprescriptibles, indivisibles e irrenunciables, siendo deber superior del Estado hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución, a sus ciudadanos.

**“Art. 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

**Art. 46.-** El Estado adoptará, entre otras, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes:

**2.** Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil. El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo personal. Se respetará, reconocerá y respaldará su trabajo y las demás actividades siempre que no atenten a su formación y a su desarrollo integral.”<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Constitución de la República del Ecuador Art 33, 46 Numeral 2. Pág.40

**Art. 47 numeral 5.-** El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.”<sup>25</sup>

El Estado sin duda alguna debe cumplir el mandato constitucional, pues sino la cumpliera la estaría infringiendo, de esta forma se regulariza al trabajo en todos sus niveles y en todo caso a su remuneración, siendo este un impuso por parte del Estado para garantizar al trabajo como un deber social y un derecho económico fuente de realización personal. El Estado estableciendo al trabajo como un derecho, se garantiza la seguridad jurídica de las personas trabajadoras y también al respeto de una vida digna y decorosa con retribuciones justas. En la actualidad pese a la existencia de la norma jurídica, se vulneran y restringen derechos reconocidos para las personas trabajadoras ya que jurídicamente el Estado con la norma suprema protege cualquier tipo de explotación laboral y económica.

**Art. 66.-** Se reconoce y garantizará a las personas:

**3.** El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.

**4.** Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

---

<sup>25</sup> Constitución de la República del Ecuador Art 47, Numeral 5. Pág.40



**17.** El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.”<sup>26</sup>

**Art. 326.-** El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.”<sup>27</sup>

Las disposiciones señaladas indican que el trabajo es un derecho y por ende debe ser respetado en toda su extensión garantista, que así mismo se reconoce el valor de la actividad laboral en cumplimiento del principio de a igual trabajo corresponde igual remuneración sin que exista discriminación alguna que lesione este derecho fundamental de las personas trabajadoras. El trabajo en sí, es el conjunto de actividades realizadas mediante el esfuerzo físico y mental o intelectual, y viene a formar parte de las necesidades humanas, el trabajo es realizado en las diferentes áreas que necesariamente forman parte de un derecho reconocido dentro de nuestro Estado garantista de derechos. El trabajador como persona natural ejerce los derechos de las disposiciones legales prescritas en la norma suprema, lo cual conlleva a mujeres y hombres a alcanzar sus sueños a través del derecho al trabajo garantizado en la Constitución; pues, el trabajo es la expresión de la existente necesidad que tiene el hombre para desarrollar sus habilidades e iniciativas laborales, y se complementa con el trabajo para perfeccionarlas.

### **Código de Trabajo:**

**“Art. 2.-** Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social.”<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Constitución de la República del Ecuador Art 66 Numerales 2, 4,17. Pág.50, 52.

<sup>27</sup> Constitución de la República del Ecuador Art 326 Numeral 4. Pág.152

**“Art. 3.-** Libertad de trabajo y contratación. El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio.

Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado”.<sup>29</sup>

Enmarcando legalmente en el derecho al trabajo, se reafirma el hecho de que se trata de un derecho económico, base de su economía, ya que enmarca el pleno respeto a su dignidad y a una vida decorosa, con remuneraciones y retribuciones justas. Este derecho constantemente es lesionado e incumplido por la parte empleadora; pues, la discriminación continúa sin respetarse el principio Constitucional de a igual trabajo corresponde igual remuneración.

Jurídicamente en la Declaración de los Derechos del Hombre, fundamentada y precautelada en la Organización Internacional del Trabajo – OIT, ya que entre uno de los aciertos de sus convenios fundamentales dice: “Núm. 100. Igualdad de remuneración (1951).- Establece el principio de la igualdad de remuneración y de prestaciones entre las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor.”<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Art. 2 Código de Trabajo.

<sup>29</sup> Código de Trabajo Pág. 77.

<sup>30</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---ebdev/documents/publication/wcms\\_082363.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---ebdev/documents/publication/wcms_082363.pdf)

Dicho esto, se ha tenido que pasar un largo trayecto para dar los primeros pasos con el inicio del Constitucionalismo; pues, se creía que traería mejoras a las clases obreras trabajadoras, pero esto solamente conllevó esperanzas vanas debido a la crisis económica que sobrevino al país, y con ello tanto el trabajo como los trabajadores se vieron vulnerados y a espera de un futuro con justicia. Era necesario gozar de una seguridad jurídica, eran precarias las condiciones laborales y se dio paso a la tercerización, el trabajo por horas, se violentaron los salarios y se debilitó los sindicatos de trabajadores.

La Constitución de la República del Ecuador, dentro de su marco legal prescribe en su Art. 326 numeral 4: A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. En los demás numerandos señala, que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario, pues la persona trabajadora debe desarrollar sus actividades en un ambiente adecuado y propicio.

#### **4.2.3. PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO AL TRABAJO**

Todos aquellos principios que regulan y hacen efectivo la aplicación de aquellos derechos, se encuentran jurídicamente prescritos en la Constitución y garantizados de igual forma en los Tratados y Convenios Internacionales, guardan coherencia con el derecho al trabajo garantizando de manera implícita, todas las personas son iguales y deben gozar de los mismos derechos, deberes, y oportunidades.

Estos principios velan para que no exista discriminación laboral, por cuestiones de raza, sexo, identidad cultural, religión etc.; puesto que, los derechos de las

personas trabajadoras están precauteladas incluso en los instrumentos internacionales, los que serán de inmediata aplicación para su ejercicio. Todos los principios encontrados en nuestra Carta Magna, son imprescriptibles, inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

La Constitución establece que el Estado, debe en forma progresiva desarrollar el cumplimiento del contenido de los derechos, mediante la norma, la jurisprudencia y las políticas públicas. Además, estará sujeto a garantizar las condiciones para el pleno ejercicio y reconcomiendo de su derecho al trabajo, en igualdad de condiciones y remuneración justa sin discriminación.

**Es así que, tomando el fundamento prescrito en nuestra Constitución, en los siguientes artículos:**

**“Art. 11.-** El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

**2.-** Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

**3.-** Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley.

Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.

**6.** Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

**9.** El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

El Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública, estarán obligados a reparar las violaciones a los derechos de los particulares por la falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos, o por las acciones u omisiones de sus funcionarias y funcionarios, y empleadas y empleados públicos en el desempeño de sus cargos.

El Estado ejercerá de forma inmediata el derecho de repetición en contra de las personas responsables del daño producido, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales y administrativas...”.<sup>31</sup>

**“Art. 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa,

---

<sup>31</sup> Constitución de la República del Ecuador Art. 11 numerales: 2, 3, 6, 9.

remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”<sup>32</sup>

“**Art. 46.-** El Estado adoptará, entre otras, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes:

**2.** Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil. El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo personal. Se respetará, reconocerá y respaldará su trabajo y las demás actividades siempre que no atenten a su formación y a su desarrollo integral.”<sup>33</sup>

“**Art. 47.-** El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

**5.** El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.”<sup>34</sup>

“**Art. 66.-** Se reconoce y garantizará a las personas:

---

<sup>32</sup> Constitución de la República del Ecuador Art.33.

<sup>33</sup> Constitución de la República del Ecuador Art. 46 numeral 2.

<sup>34</sup> Constitución de la República del Ecuador Art. 47 numeral 5.

4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.”<sup>35</sup>

Consecuentemente, al referirme al sustento legal que antecede y que consta en nuestra Constitución Garantista de Derechos, es necesario analizar los numerales de Art. 326 de nuestra Constitución, básicamente referida al derecho al trabajo así:

Numeral 1, establece claramente que es deber del Estado impulsar el empleo en todos los niveles, para que de esta forma todas las personas puedan obtener una fuente de ingresos, puesto que un trabajo es fuente de realización personal.

Numeral 2, previene que todas y todos los trabajadores tienen derechos garantizados por el Estado, siendo necesario mencionar que ningún trabajador puede renunciar a un derecho ya que la misma Constitución lo establece, esto lo tomamos desde el punto de vista de forma; ahora desde el punto de vista de fondo, ningún trabajador puede renunciar a un derecho por cuanto también se suscitarían daños colaterales, ya que no solo el trabajador sería afectado sino también la familia que depende de su ingreso económico.

Numeral 3, indica que no se pueden violar los derechos de los trabajadores; y para ello, establece que en caso de que no exista claridad o interpretación en las disposiciones legales establecidas, las autoridades pertinentes deberán

---

<sup>35</sup> Constitución de la República del Ecuador Art.66 numerales 4, 17.

precautelar sus derechos aplicando en el sentido más favorable a los trabajadores, precautelando sus legítimos derechos.

Numeral 6, prescribe que los derechos que Históricamente el trabajador ha conquistado pasando por muchas facetas de incomprensión y dolor, por desconocerse sus derechos por parte de los empleadores o patronos, que se aprovechaban de su poder para discriminar y abusar sin que puedan asociarse para reclamar sus derechos elevando sus reclamos, precedió, concibió e impulsó su lucha histórica ante la sociedad, alcanzando que se reconozca su legítimo derecho de asociación para conformar los sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, sin necesidad de pedir ninguna autorización a sus patronos; pues, ésta determinación es libre y voluntaria, garantizándose el derecho fundamental de organizarse para reclamar sus justos derechos.

Numeral 7, basa su principio en garantizar los derechos fundamentales del hombre, reconociéndose el derecho a la huelga por vulneración de sus derechos en contra del empleador, precautelándose además, que sus dirigentes por el hecho de ser sus líderes tengan las garantías necesarias, sin que exista persecución ni represalias.

Numeral 8, parte del hecho de pertenecer a un Estado Democrático y su espíritu de estimular la creación de organizaciones, ya sea tanto de trabajadores como empleadores, promoviendo por sobre todo el cumplimiento democrático en la participación y transparencia, a fin de que exista alternabilidad en sus organizaciones; esto quiere decir, que tiene el derecho a elegir y ser elegidos como dirigentes dentro de sus expectativas.



Numeral 9, consta la relación laboral dentro de las instituciones públicas, estableciéndose que está supeditada a que los trabajadores mantengan por sobre todo, su representación en una sola organización; es decir, que no deberá existir más organizaciones con este mismo fin, y se reconocerá por lo tanto una sola.

Numerales 10, 11 y 12, refieren a la buena relación que debe existir entre empleador y trabajador; y que, en caso de conflicto entre trabajadores y empleadores, se buscará la forma de viabilizar la solución, primeramente con el dialogo tendiente a la solución de sus desacuerdos, a fin de que se llegue a soluciones justas y democráticas.

En todo conflicto laboral siempre es necesario primeramente el dialogo, pues como seres humanos inteligentes podemos solucionar nuestros desacuerdos y diferencias; razón por la cual, la Constitución y las leyes vigentes han establecido la forma y como pueden realizarse transacciones, siempre y cuando se garantice los derechos laborales, y que éste se celebre ante las autoridades competentes.

La Constitución y las leyes, con el fin de garantizar los derechos en materia laboral, ha establecido que los conflictos creados por desacuerdos entre trabajadores y empleadores, tengan el derecho a las instancias legales correspondientes, razón por la cual se han creado tribunales de conciliación y arbitraje, tendientes a dar la mejor solución en estas discrepancias.

Numeral 13 prevé que, la Constitución garantiza la existencia y cumplimiento de la contratación colectiva entre trabajadores y empleadores, existiendo prerrogativas y excepciones que la ley determina.

Numeral 14, como una lógica de derechos del ser humano, se antepone en precautelar los servicios básicos que recibe la colectividad, a fin de que no se vean paralizados a causa de una reclamación de los trabajadores, ya que todos tenemos derechos a recibir los servicios básicos que garanticen nuestra supervivencia establecidos en las disposiciones constitucionales, se ha establecido límites que garanticen la no paralización de estos servicios que son necesarios para la supervivencia humana.

Los principios rectores en lo concerniente al derecho al trabajo, se refiere a la capacidad de ejercerlos de una forma colectiva o individual, las autoridades competentes tienen que garantizar y cumplir lo prescrito en la Constitución. Claro está que ninguna norma jurídica podrá restringir o menoscabar las garantías y derechos constitucionales.

Dentro del Estado las autoridades en ejercicio de una potestad pública, están obligados a reparar las discriminaciones existentes de los derechos, de las personas particulares en prestación de sus servicios, en este caso del derecho al trabajo y el derecho a una remuneración igual por un trabajo igual. Es por eso que el Estado ejerce el derecho de repetición en contra del daño producido.

Estado promulga un sistema de políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución el objetivo es cumplir los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, solidaridad y no discriminación. Consecuentemente el Estado, tiene el objetivo del Plan Nacional de Desarrollo Humano en materia de trabajo, y el cual garantiza la estabilidad laboral, protección, promoción y dignificación de las y los trabajadores, sin considerar excepciones para consolidar sus derechos sociales y económicos como fundamento de nuestra sociedad.

#### **4.2.4 LA IGUALDAD FORMAL Y MATERIAL**

En el Art. 66 de la Constitución de la República del Ecuador, en su numeral 4, prescribe que: se reconoce el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

Este principio de igualdad formal es de suma importancia, ya que su principal objetivo es el de garantizar la igualdad de trato, para todos los que gozan la norma jurídica, en si esta igualdad es la generalidad de la ley esto supone que todos los miembros de un mismo Estado se sometan igualitariamente a un ordenamiento, y lo mismo pasa con los titulares de derecho. Se habla entonces de igualdad ante la ley, cuando los diferentes poderes públicos del Estado son los encargados sin excepción alguna de aplicarlos.

La igualdad formal, se la aplica cuando la legislación manda a cumplir que los diferentes grupos sociales de un Estado sean tratados de la misma forma, es

así que mediante esta aplicación se prohíbe todo tipo de discriminación, como en este tema de estudio la de regular las remuneraciones de los trabajadores respetando el principio constitucional de a igual trabajo igual remuneración. Es importante recalcar que el mandato Constituyente promulga la igualdad, aunque existe la discriminación laboral respecto a la remuneración, es necesario eliminar mediante una efectiva regulación las diferencias reales de impacto social que afectan a los trabajadores, mediante la aplicación de este principio de igualdad formal.

La igualdad material o sustancial es otro de los principios fundamentales del Estado ya que este configura la igualdad de género. Dicho esto, la igualdad material consagra la igualdad real y efectiva, ya que este principio llama a excederse de la breve y tradicional igualdad jurídica del Estado. La igualdad material rebasa lo tradicional y exige la intervención del pueblo o la población, junto con la intervención del Estado.

Económica y socialmente la igualdad material promulga la eliminación de la desigualdad. Es necesario fusionar la igualdad con los preceptos económicos, sociales, culturales para lograr una efectividad en la igualdad de género.

### **La Igualdad Formal**

“La Constitución de la República, además de reconocer a las personas el derecho a la igualdad formal en el artículo antes señalado, en su Art. 11 numeral 2 establece: “El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes

principios...2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de sexo, identidad de género; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

La igualdad formal o igualdad ante la ley significa que a todas las personas se nos debe aplicar la ley de igual manera y que todas las personas tenemos derecho a ser protegidas por la ley por igual. Este principio prohíbe todo trato diferenciado que sea arbitrario e injusto. Además prevé la prohibición de discriminar a las personas entre otras por razones de sexo, identidad sexual, etc., a estas razones se llama categorías sospechosas. Por lo tanto, este principio prohíbe la discriminación no la diferenciación.”<sup>36</sup>

“Tradicionalmente se viene distinguiendo entre un principio de igualdad «formal», o igualdad ante la ley, y un principio de igualdad «material» o real. El primero de ellos —el principio de igualdad formal— constituye un postulado fundamental del Estado liberal de Derecho y fue enunciado por Leibholz como el reconocimiento de la identidad del estatuto jurídico de todos los ciudadanos, lo que implica la garantía de la paridad de trato en la legislación y en la aplicación del Derecho (1). A su vez, el principio de igualdad material viene siendo entendido como una reinterpretación de la igualdad formal en el Estado social de Derecho que, teniendo en cuenta la posición social real en que se

---

<sup>36</sup><http://www.uasb.edu.ec/UserFiles/369/File/PDF/CentrodeReferencia/Temasdeanálisis2/apatridiaydh/articulos/cajaspdf.pdf> Igualdad de género en la Constitución Ecuatoriana de 2008 Pag.4

encuentran los ciudadanos, tiende a una equiparación real y efectiva de los mismos (2).”<sup>37</sup>

La igualdad formal supone la efectiva prohibición de la normativa legal, de discriminación por todo tipo de rasgos, etnias, religión. La igualdad formal garantiza de forma legal y directa los derechos y garantías de todo ser humano, este precepto de igualdad formal aplica en todos los derechos, entonces si hablamos de igualdad formal, supone que es la prohibición normativa o legal de discriminar a una persona por razón de cualquier rasgo psicológico o cultural y físico. La igualdad formal ratifica legalmente los derechos humanos y de ciudadanía de cualquier persona. Una de sus características es, la prohibición de las discriminaciones a través de medidas de sanción. En esencia la igualdad formal se convierte en el derecho a la igualdad ante la ley. La norma jurídica establecida en nuestra Constitución el Art.326 numeral 4 señala: de a igual trabajo corresponde igual remuneración, pues con lo estudiado establecemos a la igualdad formal como el derecho que tiene todo trabajador, trabajadora, de percibir una remuneración justa, digna e igualitaria la ley es para todos y el derecho es protegido por la ley, pues se prohíbe toda diferencia arbitraria e injusta.

### **La Igualdad Material**

“La igualdad material o sustancial, es otro de los principios que configura la igualdad de género. Consagra una igualdad real y efectiva, que llama a rebasar la escueta igualdad jurídica tradicional, ya que exige la intervención del Estado

---

<sup>37</sup> El Principio de Igualdad Material en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional por Encarnación Carmona Cuenca. Pág. 265.

y de la población, en el plano económico y social, para eliminar o paliar las situaciones de desigualdad. Por ello, es importante conjugar la exigencia de igualdad en los ámbitos económico, social y cultural para entenderla igualdad sustancial y para lograr una verdadera igualdad de género.

En acuerdo con lo anterior, el Comité de la CEDAW, considera que un enfoque jurídico o programático puramente formal, no es suficiente para lograr la igualdad de facto (igualdad material). Se requiere que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer.”<sup>38</sup>

“El principio de igualdad material o real suele entenderse como una reinterpretación del principio de igualdad formal en el Estado social de Derecho. Este «cambio de significado» del principio de igualdad también podemos situarlo históricamente, por lo que a Europa continental se refiere, en la Alemania de Weimar (27). En concreto, en la obra de Heller podemos encontrar numerosas referencias a la «materialidad» de los principios propios del Estado liberal de Derecho y, en especial, al principio de igualdad (28). Propone este autor que la mera igualdad formal o «ante la ley» sea corregida en el Estado social mediante la consideración de la posición social real en que

---

<sup>38</sup><http://www.uasb.edu.ec/UserFiles/369/File/PDF/CentrodeReferencia/Temasdeanálisis2/apatridiaydh/articulos/cajaspdf.pdf> Igualdad de género en la Constitución Ecuatoriana de 2008 Pag.5

se encuentran los individuos a los que se va a aplicar esa ley. Así, afirma: «La igualdad formal de la democracia política, aplicada a situaciones jurídicas desiguales, produce un Derecho material desigual, contra el cual declara su hostilidad la democracia social» (29). Puesto que es un hecho que en toda comunidad se dan desigualdades sociales y económicas entre los individuos, una interpretación material del principio de igualdad supone la exigencia de que sea el Estado el encargado de hacer realidad este principio. No basta con que el Estado dicte normas no discriminatorias, sino que ha de adoptar medidas para conseguir la igualdad efectiva de todos los ciudadanos. Y entre estas medidas puede ser preciso en ocasiones dictar normas aparentemente desigualitarias para favorecer a ciertos sectores de población en situación de inferioridad económica o social (30).»<sup>39</sup>

Es necesario decir que la igualdad material son todas aquellas regulaciones tanto sociales y económicas que se deben llevar a cabo, para el cumplimiento de la igualdad en prácticas sociales.

La igualdad material, supone a eliminar todas las desigualdades y exige la intervención del Estado y la población en el plano económico y social para eliminar la desigualdad. Entonces dentro del trabajo para efectivizar y regular el sistema remunerativo, la igualdad material supone una distribución equitativa y distributiva de los recursos económicos, pues a través de los órganos competentes regular y verificar la distribución igualitaria de las remuneraciones.

---

<sup>39</sup> El Principio de Igualdad Material en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional por Encarnación Carmona Cuenca. Pág.271, 272.



Al aplicar la igualdad material, es conseguir la igualdad de resultados y exige una estrategia eficaz encaminada con el fin de corregir la distribución económica en el ámbito laboral en entre hombres y mujeres, concerniente a la remuneración justa y equitativa. La igualdad material es la esencia de la no discriminación, este principio da la potestad a las personas para ser tratadas igualitariamente sin discriminación de raza, sexo, etnia, o situación social, etc. Nuestra Constitución y la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, claramente señalan que todas las personas trabajadoras y trabajadores deben ser dignos de un buen trato, de remuneraciones igualitarias, un ambiente laboral no discriminatorio, etc. Además, refiriéndonos a nuestra Constitución en el Art. 66 numeral 4, se reconoce el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación, señala que todos deben ser iguales, que debe existir justicia y no hace distinción por las razones antes citadas.

Claro está, que se debe proteger los derechos de las personas trabajadoras, recogiendo el principio de igualdad material dando a paso a la no discriminación, asumiendo que el Estado debe acopiar todas aquellas obligaciones tendientes a erradicar y prevenir las situaciones de discriminación estructural que padece este conglomerado humano. El principio de la igualdad es de aspecto directo y no formal; se funda en la predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales, superando de esta manera el concepto de la igualdad de la ley a partir de la generalidad imprecisa, por el concepto de la generalidad específica, con el que se anula el

principio mediante el cual no se permite la regulación diferente de presuntos iguales o análogos y determina distinta normativa a conjeturas diferentes.

#### **4.2.5 PRINCIPIOS LABORALES EN EL DERECHO INTERNACIONAL.**

El derecho laboral, nace como desigual para tratar un equilibrio entre aquel individuo que tiene su fuerza laboral como principal medio, para la obtención de un modo de subsistencia digna; es así que, en el momento en que el trabajador efectiviza de la negociación tanto salarial o laboral, inmediatamente se aplican los principios que regulan esta disciplina. Los principios cumplen un ordenamiento jurídico laboral, y se refiere al amparo de la persona trabajadora.

Es importante estudiar todos aquellos principios que se encuentran fundados en el derecho al trabajo; pues, estos principios laborales son enunciados en la legislación real como en la jurisprudencia, entonces estos obedecen a la inspiración de la justicia social, de la cual se nutría los inicios del derecho al trabajo, es por esto que existe la vigencia de la aplicación práctica a favor de los trabajadores.

Las normas internacionales del trabajo explícitamente encontradas en la OIT, habla que el trabajo es derecho universal, y este se aplica a todas las personas en todos los países del mundo; pues, asegura la equidad y el necesario cambio social para erradicar la pobreza.

“Al ser los principios y derechos fundamentales en el trabajo derechos humanos de los trabajadores y de los empleadores, su realización es un objetivo en sí. La Organización Internacional del Trabajo “OIT”, tiene por tanto la responsabilidad de luchar por un mundo exento de trabajo infantil, de trabajo

forzoso y de discriminación, donde todas las personas sean libres de organizarse y de defender sus intereses. En la Declaración sobre la Justicia Social, también se subraya que los principios y derechos fundamentales en el trabajo, constituyen condiciones propicias y necesarias para la realización plena de todos los objetivos estratégicos de la OIT, y que esos objetivos están relacionados entre sí y se refuerzan mutuamente. En el preámbulo de la Declaración de 1998, se esbozan los aspectos determinantes del carácter necesario que revisten los principios y derechos fundamentales en el trabajo, al considerarse que «con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano» La realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es, por tanto, no sólo un fin en sí misma, sino también un medio para promover la consecución de todos los objetivos de la OIT.”<sup>40</sup>

Los Principios emanados de la Constitución y los Tratados Internacionales, comprometen a garantizar a todos los hombres y mujeres la igualdad y un efectivo goce de todos los derechos y principios enunciados en el la norma, pues se prepondera adoptar medidas de protección contra toda discriminación por razón de filiación o cualquier otra condición. Dicho esto debe erradicarse la explotación laboral y remunerativa, puesto que debe ser sancionada por la ley.

---

<sup>40</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_177345.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_177345.pdf)

Los Pactos Internacionales, establecen una coordinación de la norma jurídica con la establecida por todos los países garantistas de derechos; pues, mediante la existencia de la explotación y discriminación laboral, se vio necesario establecer límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido; y a su vez, ser sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil. No es extraño, que también el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establezca, que todas las personas sin discriminación alguna son iguales y tienen derecho a igual protección de la ley; es así que, este pacto prohíbe toda discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, posición económica, nacimiento o cualesquier otra condición social.

“la Declaración Universal de Derechos Humanos, manifiesta en su Art. 1 que: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Consecuentemente, el Artículo 7 dice: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”<sup>41</sup>

“En el mismo sentido, el Texto de la Carta Social Europea (Turín, 18 de octubre de 1961), en los artículos que transcribo dispone:

Artículo 4. Derecho a una remuneración equitativa.

---

<sup>41</sup> <http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1948-DeclaracionUniversal.htm#A1>

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración equitativa, las partes contratantes se comprometen:

1. A reconocer el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente, que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso.
2. A reconocer el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor.”<sup>42</sup>

El Derecho Laboral Internacional, vela por las personas física o mentalmente disminuidas, pues los Derechos Laborales, la Constitución, Convenios y Tratados Internacionales, priorizan la readaptación profesional y social para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de las personas física o mentalmente disminuidas; por lo tanto, a estas personas se las readapta y se las forma profesionalmente y, para ello se deben tomar medidas adecuadas para garantizar su formación profesional y, proporcionarles un puesto de trabajo y posibilidades de un empleo protegido, para que mediante los principios laborales y la norma jurídica se respeten sus derechos, además, se deben estimular a los empleadores para la contratación de los mismos.

“El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo - OIT en su “Núm. 100 Igualdad de Remuneración (1951), establece el principio de la igualdad de remuneración; y, de prestaciones entre las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor.”<sup>43</sup>

“La Constitución de la República del Ecuador en su artículo “Art. 47 dice.- El

---

<sup>42</sup> <http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/europa/CSE/1961-CSE.htm#a15>

<sup>43</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms\\_082363.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082363.pdf)

Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Así mismo su Numeral 5 prescribe: El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.”<sup>44</sup>

“Consecuentemente en el espíritu de inclusión social y económica, la Ley Orgánica de Discapacidades, en su “Artículo 17 configura medidas de acciones afirmativas, disponiendo que:

El Estado, a través de los organismos competentes, adoptará las medidas de acción afirmativa en el diseño y la ejecución de políticas públicas que fueren necesarias para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad que se encontraren en situación de desigualdad. Para el reconocimiento y ejercicio de derechos, diseño y ejecución de políticas públicas, así como para el cumplimiento de obligaciones, se observará la situación real y condición humana de vulnerabilidad en la que se encuentre la persona con discapacidad, y se le garantizará los derechos propios de su situación particular.”<sup>45</sup>

“Relacionadamente en la misma Ley prescribe en su Art. 45.- Derecho al trabajo.- Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección,

---

<sup>44</sup> Constitución de la República del Ecuador Art. 47 y numeral 5.

<sup>45</sup> Ley Orgánica de Discapacidades Artículo. 17

contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.”<sup>46</sup>

Como podemos apreciar, tanto en la Doctrina Internacional como en nuestra Constitución y legislación Ecuatoriana, se precautela el derecho al trabajo sin discriminación, garantizando que toda persona trabajadora sin contemplaciones de condiciones físicas, sociales y económicas, tengan un trato igualitario, saludable y a percibir una remuneración justa y equitativa, que guarde relación con trabajos de iguales características e igual remuneración.

#### **4.2.6. CARACTERISTICAS DE LA RELACION LABORAL.**

Se establece a la relación laboral, como un vínculo que se da entre dos personas entorno al ámbito laboral o de trabajo, aquí existe una relación en la cual las dos partes se obligan una con la otra. Las relaciones laborales son aquellas que generan una relación de trabajo, mediante la cual el trabajador ofrece la fuerza de trabajo tanto mental como física; en cambio, la persona que ofrece el capital facilita este medio para que la primera persona cumpla su labor y; por ello perciba una remuneración justa.

Las características más relevantes en cuanto a las relaciones laborales, son aquellas en las cuales siempre va a existir una persona con el poder de comenzar una relación laboral o también terminarlas, esa persona que tiene la potestad se la conoce como empleador; pues, esta persona da las facilidades necesarias o los medios de producción, para que pueda trabajar la persona que se encuentra bajo su relación de dependencia.

---

<sup>46</sup> Ley Orgánica de Discapacidades Artículo. 45.

Es necesario señalar que las relaciones laborales se vuelven discrepantes, pues el empleador abusa de manera exagerada de la potestad entregada, ya que este llega incluso al maltrato y abuso laboral. Las relaciones laborales cuentan con un importante elemento que es global, este elemento es el salario o el derecho que tiene la persona trabajadora por prestar sus servicios laborales, estos derechos tienen que estar regulados bajo el órgano competente que es el Ministerio de Relaciones Laborales, quien debe controlar y vigilar que se respeten los derechos y el debido proceso en el ámbito de las remuneraciones; de tal forma, que se haga efectivo el principio constitucional de a igual trabajo igual remuneración.

Otro aspecto importante de las relaciones laborales son los contratos, ya que es un requisito formal instrumentado, que contiene condiciones y/o cláusulas de cumplimiento; pues, en ellas se establecen el tipo de trabajo que debe realizar el trabajador o las condiciones de trabajo; y a su vez, el otro elemento es el pago remunerativo que debe ser respetado por el empleador, ya que una vez firmado y legalizado formalmente por las partes, se comprometen una con otra en hacer o no hacer lo acordado.

El Estado sin duda alguna, es el principal responsable de establecer políticas que obliguen a respetar los derechos de los trabajadores, cabe recalcar que uno de los temas más delicados que existe entre empleador y trabajador, es cuando se trata de cumplir con el pago de sus haberes; pues, es muy importante que su salario sea justo y valorado conforme al trabajo realizado, respetándose el principio Constitucional del Art. 326. Numeral 4. “a igual trabajo corresponde igual remuneración”.



En muchos de los casos, los trabajadores se escudan indicando que existe falta de oportunidades de superación dentro del trabajo, anteponiendo que el motivo de no exigir al patrono el cumplimiento de sus derechos, es por miedo a ser despedidos; y, en cambio muchos empleadores se aprovechan de esta situación, para explotar a los trabajadores con remuneraciones injustas que atentan contra todo principio constitucional, anteponiendo su calidad de jefes y tener el poder para disponer de ellos, quienes se ven obligados a aceptar un salario injusto y que atenta contra su dignidad.

Por este tipo de abuso en las relaciones laborales, nace la Organización Internacional de Trabajadores – OIT en 1919, por la necesidad imperiosa de velar por los derechos de los trabajadores; y, la de canalizar las relaciones entre el estado y sus empleadores. La OIT es un organismo de suma importancia, que promueve la justicia social y el reconocimiento de las normas y principios fundamentales del trabajo.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, impulsada el 10 de diciembre de 1948, que en su Art. “Artículo 23 numerales: 1, 2 y 3 señala: **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.”<sup>47</sup>

El derecho al trabajo nace con la finalidad de poder regular las relaciones laborales, y para ello debe cumplirse con ciertas características que son parte fundamental, y uno de estos aspectos es la voluntariedad, donde el trabajador firma el contrato libre y voluntario; pues, nadie puede ser motivo de que se le obligue a trabajar sin que sea su voluntad hacerlo; de tal modo que, se respeta su derecho a elegir en que quiere laborar de conformidad a sus conocimientos; y, por lo tanto realizar el contrato de trabajo con el empleador en forma libre y no obligada. Otro aspecto es el de dependencia, pues consiste en que una persona facultada organiza y dirige la actividad laboral, obviamente entendemos que si el trabajador depende de un empleador o empresario, acepta sus condiciones de conformidad a lo que él tiene planificado dentro de su organización; reconociendo por lo tanto, que él es quien dirige su actividad laboral; y, que él tiene que cumplir con sus obligaciones.

Otro aspecto es la remuneración, que es el pago que se le da al trabajador por el cumplimiento de su trabajo, conforme al contrato libre y voluntario acordado por las partes, está basada en el principio universal que todos tenemos derecho a una remuneración como resultado de una labor realizada. Es necesario recalcar que, otro aspecto se relaciona con el cumplimiento laboral en forma personal, el mismo que consiste en que el trabajo no puede realizarlo otro en nombre del trabajador, ya que en el momento que existe el comprometimiento libre y voluntario, se establece como norma obligatoria, que

---

<sup>47</sup> <http://www.filosofia.org/cod/c1948dhu.htm> (declaración Universal de Derechos del Hombre)

el trabajador debe cumplir su labor en forma personal; esto quiere decir; que él no puede delegar su función a otra persona, puesto que es el titular y responsable de dicha labor contractual.

Con las características expuestas, debemos entender que sea cuál sea la existencia de la relación laboral, tienen que existir la igualdad y basarse todo acto bajo la norma Constitucional, la relación laboral enmarca todos los derechos y obligaciones que tiene que cumplir tanto el trabajador como el empleador, ya sea al momento de realizar un contrato, como también al momento de aceptar lo que manda la ley.

Dentro del ámbito laboral deben existir ciertas características fundamentales, que enmarcan la relación laboral entre patrono y trabajador; y, estas particularidades tienen que estar supeditadas a las normas Constitucionales basadas en el respeto y cumplimiento de las obligaciones y derechos. Con los fundamentos establecidos para su cumplimiento, se obtendría sin duda alguna, una buena relación laboral y se respetaría los derechos de los trabajadores sin discriminaciones y con justicia para las partes contractuales.

#### **4.2.7. PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL.**

“La igualdad constituye base de justicia y derechos. “Según Ekmekdjian, la idea de la igualdad varía según se trate de la justicia distributiva o correctiva. En el primer caso, cada persona debe recibir de la sociedad bienes o cargas en una proporción adecuada a sus méritos. Esto significa que ante el mérito o

posibilidades desiguales, no es posible atribuir beneficios o cargas iguales. No hay igualdad si se da trato igual a los desiguales. En la justicia correctiva, se trata de que cada parte tenga una situación de paridad, de modo tal que las oportunidades sean las mismas para todos. Las situaciones de injusticia que pudieran derivarse de la aplicación de estos principios a casos particulares, deben suavizarse con la equidad, que es una forma particular de justicia correctiva.”<sup>48</sup>

El principio de igualdad, consiste en que a dos personas se las compare de forma igual, pero que claramente son diferentes, y, si fueran iguales, no habría razón alguna para compararlas; pues, el principio de igualdad se caracteriza por reconocer la igualdad de trato, la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de que todas las personas no son diferentes en aspecto de raza, sexo y condición social, la norma Constitucional establece la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La discriminación en la igualdad laboral se evidencia de una forma clara al momento de tomar la decisión de contratar, disciplinar, y despedir y es claro de un mal evidente. La Constitución de la República del Ecuador, vela por la igualdad de hombres y mujeres sin discriminación. No tendría sentido decidir que, el sexo de una persona es barrera para otorgarle un puesto laboral específico.

Con los aspectos analizados sobre la igualdad, es incuestionable que las mujeres tienen derecho a una igualdad laboral; es por ello que, la Constitución toma medidas de acción inmediatas encaminadas a incluir a las mujeres en goce de la igualdad laboral y condiciones óptimas, tal y como lo establecen

---

<sup>48</sup> <http://www.losrecursoshumanos.com/principio-de-igualdad-en-las-relaciones-laborales/> Principio de igualdad en las relaciones laborales Publicado por LosRecursosHumanos.com el 10 de marzo de 2008

también los Convenios y Tratados Internacionales. La igualdad constituye uno de los principales aspectos efectivos de la justicia, ya que entorno a la igualdad de derechos laborales consagrados, se exige la promoción de la igualdad de derechos y oportunidades entre todos los seres humanos, sin tomar en cuenta el sexo.

Consecuentemente está prescrito en la Constitución de la República del Ecuador “Artículo 11 numerales 2 y 6:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.”<sup>49</sup>

El principio de igualdad laboral constituye un concepto de justicia distributiva; de tal forma que es necesario recalcar que, este principio de igualdad y de trato prohíbe de manera determinante, todo tipo de maltrato, desigualdad, discriminación o indiferencia injustificada de trabajadores hacia otros trabajadores que se encuentran en la misma condición, pero con privilegios excepcionales e ilegales. En tal virtud, el empleador está en la obligación de mantener una relación laboral con trato igualitario a cada uno de los trabajadores, respetando de esta manera, los preceptos constitucionales. El principio de trato o de igualdad laboral supone un trato colectivo; en otras palabras, un trato igualitario de forma general. La igualdad laboral, es el trato que brinda el Estado o que puede también brindar un organismo o empresa a través de principios normados, los cuales velan por la igualdad sin discrimen;

---

<sup>49</sup>Constitución de la República del Ecuador Artículo 11, Numerales 2,6 Pág. 27 y 28

pues, con la norma jurídica y en aplicación de los medios de regulación, se garantiza sobre todo una igualdad laboral, sin discriminación y con justicia; es decir, una igualdad de trato y remunerativa justa, ya el principio de igualdad vela por la justicia de derechos en todas las personas, así como el respeto de todas y todos en materia laboral y social, precautelándose el principio fundamental de imparcialidad y justicia, que conlleve al resultado final que es el de ser tratados y remunerados de una forma igualitaria.

La igualdad es sinónimo de equidad y trato con justicia frente a las circunstancias que existan sobre otro, concreción que se sobrepone a todo lo que contraría a la igualdad. Este principio se fundamenta en la Constitución, Tratados y Convenios Internacionales de Derechos Universales del Hombre y demás normas afines.

La igualdad o principio de igualdad está vigente en todos países proclamados como democráticos y garantistas de derechos humanos, es el hecho de no permitir que por ninguna razón, existan causas de discriminación por motivos de raza, sexo, condición social, religión, dogma o pensamiento político, etc. Este principio permite que no se menoscabe la igualdad de trato y oportunidades de las personas, así como la reinserción laboral de personas con capacidades diferentes.

#### **4.2.8. PRINCIPIO DE A IGUAL TRABAJO CORRESPONDE IGUAL REMUNERACIÓN.**

La igualdad de trabajo y remuneración, es aquel principio que respeta y actúa con justicia, a fin de no menoscabar los derechos prescritos en la Norma Suprema; pues, la remuneración es todo aquello que en dinero o en especie

sea entregado de forma igualitaria al trabajador por la prestación de su fuerza de trabajo.

El principio de a igual trabajo igual remuneración, exige la formalidad de que exista igualdad remunerativa entre las personas trabajadoras y, que no debe exista desigualdad y entre los trabajadores. Este principio persigue la igualdad laboral y remunerativa entre hombres y mujeres, pues esta igualdad como ha sido entendido por el constituyente, hace que el estado trate en igualdad de condiciones las remuneraciones de las trabajadoras y trabajadores; pues, estos derechos están contemplados en nuestra Constitución, y son de estricto cumplimiento a favor de la dignidad de las personas.

Este principio rector que aviva la democracia, supone que todos debemos disfrutar de mecanismos jurídicos que permitan hacer valer los derechos y eliminar la discriminación. En nuestro ámbito el “Art. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.”<sup>50</sup>

En este contexto, garantiza la Constitución de la República del Ecuador, en su: “Art. 326 numeral 4. A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.”<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> Código de Trabajo Ecuatoriano Art .79

<sup>51</sup> Constitución de la República del Ecuador Art 326, Numeral 4. Pág.152

Es así que, este principio fundamental constitucional de convivencia humana, debe respetársele como un verdadero signo del derecho inviolable de la persona trabajadora, particular que no ha tenido la relevancia deseada y su cumplimiento especialmente en las Instituciones o Empresas Publicas, ha sido poco cumplida. Al efecto, cualquier hecho que motive fraudulentamente la violación de este principio, debe ser motivo de seguimiento y sometido a las sanciones correspondientes; pues, debido a la comprobación de este tipo de hechos ilícitos, se debe accionar inmediatamente la sanción correspondiente previa a la aplicación del debido proceso, por discriminación lesiva a los legítimos derechos del trabajador.

En el ámbito jurídico internacional el “Artículo 23. Numeral 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.”<sup>52</sup>

Este principio tiene que ser precautelado y promovido por todos los poderes públicos en competencia, ya que son los encargados de promover condiciones favorables y eliminando obstáculos que entorpezca condiciones adecuadas en favor del individuo en ejercicio del derecho prescrito en la Carta Magna; pues, este precepto constitucional de la igualdad formal, asegura que se reconozca el derecho y sobre todo el contenido de los mandatos de igualdad ante la ley.

El contenido constitucional y su aplicación hacen que la norma sea rigurosa, para que exista el pleno ejercicio y cumplimiento de los derechos, a fin de eliminar todo tipo de discriminación dentro en torno a remuneraciones de los trabajadores. La Constitución de la República del Ecuador, reconoce sin duda

---

<sup>52</sup> <http://www.humanrights.com/es/what-are-human-rights/universal-declaration-of-human-rights/articles-21-30.html> Título. La Declaración Universal de Derechos Humanos



el derecho de las mujeres en el ámbito laboral, su concepto armoniza los derechos sobre el trabajador y trabajadora en el artículo 11 numeral 2, donde establece que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. La igualdad formal significa, que todas las personas gozamos de los mismos derechos y se nos debe aplicar la ley en forma igualitaria. Es necesario señalar que, lo mismo pasa con las remuneraciones de las y los trabajadores; pues, se les debe aplicar lo que manda la ley, cumpliéndose a cabalidad su precepto de a igual trabajo igual remuneración.

Es factible discernir entender que, la Constitución enmarca al trabajo como un deber social y derecho económico fuente de realización personal. El Estado promulga el trabajo para la erradicación de la pobreza y, sobre todo prescribe en el artículo mencionado que, el trabajo es un derecho social que debe ejecutarse con un pago justo de remuneraciones a las personas trabajadoras. Los salarios que deben percibir los trabajadores del sector público, deben ser respetados y no violentados ni discriminados, ya que la norma garantiza que cuando se tiene un trabajo, el o la trabajadora no puede ser objeto de discriminación por ninguna causa, y si en caso lo fuere, se estaría violando derechos reconocidos con actuaciones ilegítimas.

### **4.3. MARCO JURIDICO.**

#### **4.3.1. LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE Y EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

Los derechos del trabajador precautelan la integridad y la inviolabilidad de los derechos del trabajador, ya que estos derechos van encaminados al fortalecimiento de las obligaciones laborales y a cumplir con la norma prescrita en la Constitución, concordante con lo establecido en los Tratados y Convenios Internacionales.

Estos derechos precautelan la no discriminación en forma directa e indirecta, es decir que no pueden ser discriminados laboralmente por cuestiones de raza, sexo y condición, ya que se debe respetar la dignidad y cumplir las obligaciones pactadas bajo formalidades de ley. Los trabajadores tienen derecho a la percepción puntual del pago de las remuneraciones pactadas o legalmente establecidas, por lo tanto, no se puede discriminar este derecho a una remuneración injusta y las otras obligaciones que se encuentran en los términos fijados por la ley.

Los trabajadores tienen derechos básicos con contenido y alcance prescritos en la ley, tienen derecho a un trabajo de elección libre o profesión, derecho a la libertad de sindicato, negociación colectiva, adopción de medidas de conflicto colectivo, la huelga, etc.; pues, la Declaración Universal de los Derechos del Humanos en su "Artículo 23. Numeral 1, 2, 3,4 señala:

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.”<sup>53</sup>

La normativa internacional establece derechos y obligaciones que armonizan con la Constitución de la República del Ecuador, que vela por el cumplimiento de cada precepto; pues, el trabajo con todos sus derechos laborales se debe regular para permitir la efectivización de su cumplimiento en todos los niveles, observando especialmente el aspecto remunerativo al que todos los trabajadores tienen derecho; es decir, a recibir una remuneración justa por un trabajo igual. El Estado mediante sus organismos de control, debe precautelar el acceso a la justicia y protección en defensa de sus derechos. Producir desigualdades, provocan conflictos laborales innecesarios y, consecuentemente provoca que el trabajador se organice y haga respetar sus haberes proclamados en la Carta Magna y la Normativa Internacional de Derechos Humanos.

---

<sup>53</sup><http://www.humanrights.com/es/what-are-human-rights/universal-declaration-of-human-rights/articles-21-30.html> Título. La Declaración Universal de Derechos Humanos Art. 23. Numerales 1,2,3,4

Es necesario señalar que, las personas trabajadoras necesitan una fuente de ingresos justa y equitativa, en cumplimiento de las obligaciones que tiene la contraparte de cumplir, esto es: seguridad en el lugar de trabajo, integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones; y, lo trascendental, gozar de igualdad de oportunidades y un trato justo para mujeres y hombres. El objetivo principal de la norma internacional es alcanzar un empleo productivo y trabajo decente, fundamento esencial para alcanzar la igualdad y la justicia.

Las remuneraciones son un componente elemental si nos referimos a los derechos del trabajador, ya que se trata de un costo para las personas empleadoras y, la principal fuente de ingresos para las personas trabajadoras; claro está, que las remuneraciones son fuente de los diferentes conflictos laborales y motivo de negociación en contratos colectivos. En consecuencia, podemos decir que la remuneración es fuente de realización personal para el trabajador y su familia, de cuyo valor depende su calidad de vida producto de su trabajo.

En este aspecto, se fortalece en el contexto válido del Pacto por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales que, en su Artículo 6, establece que el derecho a trabajar comprende: “el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido.”<sup>54</sup>

El ejercicio del derecho al trabajo sin duda alguna, tiene como principal objetivo el ser equitativo, igualitario y sobre todo el tener la facultad de ser libremente escogido, ya que toda persona tiene derecho a determinar la clase de trabajo

---

<sup>54</sup> <http://observatoridesc.org/es/derecho-al-trabajo> Título, Derecho al Trabajo.

que desea realizar; y, que obviamente se encuentre bajo las características de sus conocimientos y perfil, para de esta manera ser eficiente en su labor. Toda persona tiene derecho sin que exista discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. La igualdad es el principio que debe respetarse y hacerlo valer como tal, y sin duda alguna la igualdad salarial es el precepto en el cual todo individuo que realiza trabajos de iguales características o similares y que son del mismo nivel de productividad, deben percibir los mismos salarios o ser remunerados por igual.

Ante la ley, cuando hablamos de discriminación salarial, no solo hablamos de un salario básico; sino también, de diferentes beneficios laborales consecuentes y, que al no ser cumplidos estaríamos frente a una violación de los Derechos Humanos.

Es necesario citar el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, que habla sobre la Igualdad de Remuneración (No. 100) 165 UNTS 303 (1953), en la que se define la igualdad de remuneraciones así: Artículo 1(b). “La igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.”<sup>55</sup>

Si analizamos claramente el artículo citado en este convenio, se establece que no debe existir discriminación tanto en hombres como mujeres, ya que en nuestra sociedad dentro del contenido que estamos analizando, se denomina trabajadores del sector público a quienes ofrecen su mano de obra calificada,

---

<sup>55</sup> <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r31086spa.pdf> “ El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional” Anne F. Bayefsky

como por ejemplo los trabajadores que existen en el Municipio de Loja, El Consejo Provincial y Obras Públicas; y, se denomina servidores públicos a quienes ofrecen sus servicios intelectuales y profesionales, por lo que si el uno ofrece su mano de obra calificada, el otro ofrece su intelecto, esto no quiere decir que el uno sea más importante que otro; pues, los dos son importantes dentro del desarrollo de nuestra sociedad, existiendo el respeto debido y sin discriminación en cuanto a la equidad de género, sexo, raza o condición social. Por lo tanto, la norma universal debe ser el cumplimiento de sus derechos y principios Constitucionales, he incluso los proclamados internacionalmente.

#### **4.3.2. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

La OIT, significa Organización Internacional del Trabajo, ésta entidad es la encargada de proteger los derechos laborales de las personas trabajadoras. La OIT establece normas de supervisión internacional respecto al trabajo, pues sin duda promueve los principios laborales, ya que gira en torno a su desarrollo y reducción de la pobreza.

Cabe mencionar que esta organización promueve el trabajo para las mujeres y hombres, el respeto a sus legítimos derechos sin que exista discriminación, ya sea por raza sexo, condición social, religión o línea política, llegando al objetivo final que es el respeto a la dignidad humana. Desde su génesis la OIT, ha estado en constante lucha a fin de mejorar las condiciones de vida y la realización personal para toda persona trabajadora. La organización Internacional del trabajo en el ámbito laboral, específicamente el remunerativo, señala que las mujeres deben ser tratadas de igual forma que al trabajador, puesto que los dos están en las capacidad de cumplir un trabajo determinado, y

el empleador debe hacer valer los derechos constitucionales y practicar la igualdad laboral entre hombres y mujeres.

“Las mujeres trabajadoras son discriminadas por el solo hecho de ser mujeres. Existen numerosas situaciones en que las mujeres están en condiciones de desigualdad en el trabajo respecto del hombre. Una de estas situaciones es la remuneración. Es muy usual que una mujer que hace el mismo trabajo que un hombre reciba un salario menor.

El Convenio 100 fue creado para garantizar y promover el principio de la igualdad de remuneración del salario entre hombres y mujeres cuando realizan un trabajo de igual valor.

La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es una cuestión de derechos humanos, porque si el trabajo de una mujer se valora menos solamente porque es una mujer su dignidad individual se ve lesionada.

También es una cuestión de desarrollo económico, ya que promover un trato igual equivale a promover el potencial productivo de la nación. Finalmente, es una cuestión de recursos humanos, porque incrementar los salarios de los trabajos infravalorados puede resultar más rentable por incrementar la productividad y reducir la rotación de personal.”<sup>56</sup>

Los derechos laborales son una necesidad, pues el derecho engloba al beneficio común y no individual, en este caso se encuentra garantizado, en la Constitución, Tratados y Convenios Internacionales. La norma establecida por el Convenio de la OIT en su “Núm. 100 igualdad de remuneración (1951),

---

56 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_184031.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf) Título. Promoviendo la Igualdad de Género, Convenios de la OIT y los Derechos Laborales de las Mujeres, Pág. 13

prescribe el principio de la igualdad de remuneración; y, de prestaciones entre las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor.”<sup>57</sup> Nos establece claramente con lo anteriormente expuesto, que este convenio no solo asegura el derecho del trabajador, sino que también lo hace para las trabajadoras, sin que exista discriminación ante cualquier persona trabajadora, es decir en cumplimiento del principio universal de: “a un trabajo de igual característica corresponde la misma compensación”. El trabajo es esencial para la subsistencia, siendo un derecho irrenunciable e intangible que está prescrito en la Constitución de la República del Ecuador, a fin de que se respete dando oportunidades igualitarias para poder ejercerlas; el trabajo es una fuente de realización personal tanto económica como de satisfacción de las necesidades personales y familiares, esto implica que el trabajo no solamente debe mejorar la calidad de vida de una persona trabajadora, sino que también el de su familia. Este principio dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador dice así: Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios conceptualizados en los siguientes numerales: “Numeral 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. Numeral 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. Numeral 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. Numeral 5. Toda persona

---

<sup>57</sup>[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms\\_082363.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082363.pdf)



tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.”<sup>58</sup>

Como se evidencia, la Organización Internacional del Trabajo “OIT”, es una organización que protege y vela por que exista cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras, a medida que evoluciona y prioriza la protección de sus derechos, impulsando el ejercicio del principio de igualdad y oportunidad de trabajo, exigiendo el cumplimiento de las mismas bajo el principio y aplicación de justicia social. Este precepto jurídico debe aplicarse en todas las instituciones públicas, ya que las personas trabajadoras siempre han sido objeto de violación de sus derechos, menguando las oportunidades plenamente garantizadas bloqueando el ejercicio de los derechos y oportunidades, para activar la igualdad de condiciones y oportunidades concernientes a sus compensaciones remunerativas.

#### **4.3.3. CONSTITUCIONALIDAD DEL DERECHO AL TRABAJO.**

El Estado y la ideología constitucional establece que, para que exista un Estado de Derecho, es necesario ejecutar de forma efectiva políticas sociales que garanticen el bienestar de todos los ciudadanos en todo ámbito, en aplicación directa de los derechos de las personas, es decir de todas las garantías y principios laborales.

Es esencial señalar que, el marco constitucional expresa la racionalidad que el Estado ejecuta y determina con políticas garantistas, prevaleciendo los derechos sociales y los derechos colectivos, aboliendo así la discriminación de

---

<sup>58</sup> Constitución de la República del Ecuador. Art 326. Numeral 4. Pág. 151

los derechos del trabajador como: la jornada justa de trabajo, remuneración justa, beneficios sociales, derecho a garantizar el reclamo de sus derechos “la huelga” y el contrato de trabajo protegido por el Estado. La justicia laboral es esencial, pues el Estado implementa y garantiza derechos, se compensa la intervención del Estado en los derechos vulnerados del trabajador.

Los Derechos Humanos, tienen un enfoque primordial cuando se habla del derecho fundamental del trabajo; pues, el trabajo es libre y protegido por la Constitución y la OIT, respeta el contenido de los derechos humanos y, bajo ninguna circunstancia puede ser trastocado por el legislador, sino que debe hacer cumplir lo establecido por la ley.

Todas las garantías se encuentran enmarcadas en la Constitución Política del Estado; y en este sentido, para el tratadista Manuel Osorio en el Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, indica que la palabra Constitucional significa: “Perteneiente a la Constitución (v.) de un Estado. | Adicto a ella. Es constitucional, en el primero y principal de los significados, todo aquello que se ajusta o es conforme a las normas que la Constitución establece, como es inconstitucional cuanto se aparta de ella o la vulnera. Representa una cuestión vinculada con la supremacía de la Constitución; o sea, con un ordenamiento jurídico por el cual la sociedad, constituida políticamente, subordina a ella todos los demás actos de los poderes públicos, así como las normas legales, que carecen de validez en cuanto las desconozcan o contradigan.”<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup>[https://conf.unog.ch/tradfrweb/Traduction/Traduction\\_docs%20generaux/Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicasy%20y%20Sociales%20-%20Manuel%20Osorio.pdf](https://conf.unog.ch/tradfrweb/Traduction/Traduction_docs%20generaux/Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicasy%20y%20Sociales%20-%20Manuel%20Osorio.pdf) Manuel Osorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, pág.211.

Respetando la supremacía de la Constitución, se recoge con gran claridad y énfasis los siguientes artículos: El Art. 33 de Constitución de la República del Ecuador dice.- “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”<sup>60</sup>

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, sobre todo significa que es una fuente de realización personal reflejada en el bienestar de su familia, que debe ejecutarse bajo las normas del debido respeto y a una vida digna y decorosa; en sí, un trabajo libremente escogido y digno, una remuneración justa en igual de condiciones y sin discriminación. El trabajo es la actividad productiva dentro del sector público, sin embargo, se establece que existe la vulneración de los derechos de los trabajadores, pues no existe un trato justo en igualdad de condiciones, no se reconoce una compensación acorde al desarrollo de su trabajo y de las mismas características, desnaturalizando la protección laboral y sus derechos; por lo que, muchas de las veces existe mala relación laboral entre empleador y trabajador, burlándose incluso de su estabilidad laboral. De una u otra forma se debe entender que el trabajo es fuente de realización personal y de subsistencia con su familia, siendo un derecho que por fuerza de ley debe ser aplicada en la vida cotidiana, preservando la dignidad humana y el derecho a laborar en un ambiente sano, saludable y libre de discriminación; pues, sería algo utópico pensar siquiera que en la actualidad no existe discriminación alguna, cuando a diario relucen

---

<sup>60</sup> Constitución de la República del Ecuador Art. 33

casos donde se viola todo orden Constitucional y legal sin respetarse las luchas, sacrificios y conquistas históricas que en materia laboral los trabajadores han impulsado históricamente para alcanzar justicia social. “El Código de Trabajo lo dispone claramente en su Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social.”<sup>61</sup>

Como prescribe la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33 que el trabajo es un derecho y un deber social, y cuando decimos que es un derecho, significa que está protegido, y este tiene que ser digno y no discriminatorio, debe contener una remuneración justa e igualitaria.

Cuando expresamos que el trabajo es un deber social, sostenemos que el Estado mediante sus organismos de control y el plan nacional de desarrollo, generarán e impulsarán fuentes de trabajo, para la existencia digna de las personas como recompensa a su labor.

Entendemos que el trabajo es fuente de realización personal, con el que se satisface necesidades para sobrevivir; y aún más, es un derecho para alcanzar el bien vivir, correspondiendo un salario digno en condiciones de igualdad. Para sustentar lo manifestado, he tomado como parte explicativa lo dispuesto en el Código de Trabajo “Art. 79. Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del

---

<sup>61</sup> Código de Trabajo Art. 2

trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.”<sup>62</sup> . En este aspecto el Código de Trabajo prescribe que no debe existir la discriminación por diferencia de sexo, esto excluye la edad, el estado de salud de una persona por enfermedad catastrófica o por discapacidad ya que se encuentra dentro de los grupos de atención prioritaria. La OIT en su “Núm. 100 igualdad de remuneración (1951), prescribe el principio de la igualdad de remuneración; y, de prestaciones entre las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor.”<sup>63</sup>

Al efecto, la Constitución, la Organización Internacional del Trabajo “OIT” y los Derechos Universales del Hombre, siendo normas jerárquicas superiores tienen la potestad de cumplimiento tácito, y velan la forma de llegar a alcanzar una vida dignificante y a gozar de un trabajo libremente escogido, con una compensación o remuneración justa y legal. “El Art. 326 y numerales 2, 4 y 5, conforme a sus principios: Numeral 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. Numeral 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. Numeral 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.”<sup>64</sup>

El numeral 4 tal como se enuncia, dispone claramente que “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”, connotando la superior importancia que guarda en sí para la supervivencia del ser humano en todas sus manifestaciones; es decir, que primero está el hombre y su derecho a trabajar

---

<sup>62</sup> Art. 79. Código de Trabajo

<sup>63</sup>[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms\\_082363.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082363.pdf)  
Pág.8 Organización Internacional del Trabajo.

<sup>64</sup> Art. 326.- numeral 2,4 y 5 de la Constitución. Pág.151.

para subsistir con su familia, quien merece un salario que satisfaga sus más elementales necesidades. Se valora el trabajo de una misma característica, condiciones y circunstancias, debiendo percibir la misma remuneración sin excepción alguna, efectivizando el principio de la igualdad y a gozar de los mismos derechos sin discriminación.

#### **4.3.4. DERECHO A LA IGUALDAD.**

La noción de igualdad, es el principio básico establecido por la Norma Suprema, Convenios y Tratados Internacionales, garantizándose en forma efectiva y progresiva la facultad de ejercer el derecho a ser tratados en igualdad de condiciones por ley. Esto significa que todos los derechos no discriminan, son universales, innegociables, inalienables y fundamentales; y dicho esto, ningún acuerdo político puede menoscabar los derechos.

El Estado mediante la Constitución y las normas, están obligados a aplicar de manera más favorable los derechos inculcados. Es necesario señalar que, dentro del ámbito de la igualdad, la mujer goza de todos los derechos humanos en todos los niveles: laborales, Civiles, etc., por lo que no es raro que, dentro del ámbito laboral la mujer se encuentre protegida por la Organización Internacional del trabajo y la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, debido a los principios garantistas que respetan la dignidad humana y establecen la prohibición de la discriminación y a reconocer expresamente sus esos derechos, cuyo ejercicio se establece mediante los medios de arbitrio para garantizar los derechos de la mujer; pero sin embargo, no es ajeno señalar la triste realidad del sector de las personas trabajadoras, quienes

siguen siendo vulnerados y menoscabados en sus derechos, con injusticia y desigualdades.

Manuel Osorio en el Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales determina: "Igualdad Del concepto genérico, como conformidad de una cosa con otra en naturaleza, calidad o cantidad, se desprenden diversas consecuencias que pueden afectar el orden jurídico. La primera de ellas tiene su origen en la determinación de si la idea de igualdad representa una realidad o una mera teoría. No puede llegarse a una conclusión sin distinguir entre el hombre considerado en sus condiciones naturales, como criatura humana, y el hombre con relación a sus características, como integrante de una sociedad organizada. En el primer sentido no puede decirse que exista igualdad, aun cuando se dé semejanza, porque no todas las personas tienen el mismo grado de inteligencia, de fortaleza, de belleza, de iniciativa, de valor. De esas diferencias se deriva una consideración distinta de los hombres frente a la ley, afirmación que debe tomarse en el sentido de que, mientras unos tienen plena capacidad para gobernar sus actos por sí mismos, otros, en razón de la edad, de la deficiencia mental o de la enfermedad y hasta, en ocasiones, del sexo, no tienen capacidad para actuar jurídicamente o la tienen disminuida. Inclusive frente a un mismo hecho delictivo, esa misma diferencia de condiciones personales puede llevar desde la plena imputabilidad del acto hasta la absoluta inimputabilidad. De ahí que el concepto igualitario esté referido a las personas ya que no idénticas, porque ello es imposible de características semejantes, dentro de una normalidad natural. Por eso se ha dicho que la verdadera igualdad consiste en tratar desigualmente a los desiguales. Esa diferenciación,

que se encuentra en el orden natural de los individuos, repercute en sus relaciones sociales y políticas, porque también la situación respecto a ellos es muy diferente según sea la condición de que estén investidos. Todo eso sin tener en cuenta otro género de desigualdades que, como las económicas, no tienen un origen natural, sino social, y que cambian con el régimen político de cada país. Por eso, cuando en términos de Derecho se habla de igualdad, lo que se quiere decir es que la ley no establece distinciones individuales respecto a aquellas personas de similares características, ya que a todas ellas se les reconocen los mismos derechos y las mismas posibilidades. Una consecuencia de esa igualdad ha sido la abolición de la esclavitud y la supresión, en muchas legislaciones, ya que no desgraciadamente en todas, de los privilegios de nacimiento. Todas las personas son iguales ante la ley, sin distinción de credos, razas, ideas políticas, posición económica. Este sentido de la igualdad, que ha constituido un ideal logrado a través de muchos siglos y de muchas luchas, se está viendo contrariado en tiempos modernos por teorías racistas, que quieren establecer discriminaciones por razones de raza y de color, y por los sectarismos religiosos o políticos.”<sup>65</sup>

El Art. 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, enuncia sus principios fundamentales, y expresa que: “Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria,

---

<sup>65</sup>[https://conf.unog.ch/tradfweb/Traduction/Traduction\\_docs%20generaux/Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicasy%20Sociales%20-%20Manuel%20Ossorio.pdf](https://conf.unog.ch/tradfweb/Traduction/Traduction_docs%20generaux/Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicasy%20Sociales%20-%20Manuel%20Ossorio.pdf) Manuel Osorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, pág. 470,471.



orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.”<sup>66</sup>

En la Ley Orgánica de Discapacitados, en su “Artículo 17 configura medidas de acciones afirmativas, disponiendo que:

El Estado, a través de los organismos competentes, adoptará las medidas de acción afirmativa en el diseño y la ejecución de políticas públicas que fueren necesarias para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad que se encontraren en situación de desigualdad. Para el reconocimiento y ejercicio de derechos, diseño y ejecución de políticas públicas, así como para el cumplimiento de obligaciones, se observará la situación real y condición humana de vulnerabilidad en la que se encuentre la persona con discapacidad, y se le garantizará los derechos propios de su situación particular.”<sup>67</sup>

Esto demuestra que las personas con discapacidad gozan de los mismos derechos que cualquier otra persona, ya que goza de todas sus capacidades; por lo tanto, nuestra Constitución garantiza y prevé políticas públicas para procurar su integración social y laboral, tal y como se indica en lo referente a la

---

<sup>66</sup> Art. 11 Constitución de la República del Ecuador

<sup>67</sup> Ley Orgánica de Discapacitados Artículo.17

incorporación de las personas con discapacidad, en el ámbito laboral tanto en entidades públicas como privadas.

Cuando el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, resulte un número decimal, solo se considerará la parte entera del número. Sin perjuicio de lo antes señalado, la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales podrá excluir determinadas labores permanentes, que no serán consideradas para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral, por la especialidad de la actividad productiva.

Consecuentemente, La Ley Orgánica de Discapacidades dispone en su “Art. 45.- Derecho al trabajo.- Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado”.<sup>68</sup>

Sin duda alguna, la Constitución de la República del Ecuador, las demás leyes y normas conexas, vela por los derechos de las personas discapacitadas y hace referencia, a que deben tener las mismas condiciones de igualdad que cualquier otra persona y; a su vez, se aplique su inclusión dentro de las contrataciones de trabajo en instituciones públicas y privadas.

En toda Institución Pública como Privada, tal y como lo prescribe la Ley Orgánica de Discapacidades, y que cuenten con el mínimo del 25 % de

---

<sup>68</sup> Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo “Art. 45.

trabajadores, están obligados por ley a contratar un mínimo del 4% de personal que tengan discapacidad; claro está que, debe estar todo esto enmarcado bajo los principios de equidad de género y a la no discriminación.

La Constitución de la República del Ecuador garantiza los derechos de las personas sin discriminación de género o algún tipo de discapacidad y; en este caso, las personas con discapacidad tienen derechos laborales, siendo definidas como personas que a consecuencia de una o más deficiencias intelectuales, físicas, congénitas o adquiridas de carácter permanente, que están restringidas al menos un treinta por ciento de su capacidad para realizar cualquier tipo de actividad, se encuentren dentro del margen del desempeño de sus funciones o actividades y sin discriminación.

Las personas con discapacidad tienen derechos que se extienden incluso hasta sus familias, a gozar de igual de oportunidades en forma preferente ante una persona con sus capacidades normales. Concordantemente con las disposiciones antes descritas, dispone el Código de Trabajo: “Art. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.”<sup>69</sup>

El ejercicio de igualdad prescrita en la Constitución, vela por que este derecho inalienable se cumpla en forma general en el ámbito laboral, garantizando un

---

<sup>69</sup> Código de Trabajo Art 79.

trabajo digno en las condiciones que más favorezca en condiciones de igualdad sin discriminación; es por esto que, las personas con discapacidad gozan de iguales oportunidades que las personas que no tienen ninguna discapacidad. Al efecto la ley establece claramente que deben gozar de un trabajo remunerado, digno y en condiciones de igualdad, debiendo estar dentro de la contratación pública no solo en el ámbito de Instituciones públicas, sino también en el ámbito privado.

“En nuestra Constitución prescribe el Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.”<sup>70</sup>

La igualdad es el rol que implica a la ley a cumplir, y asegurara a la persona el acceso de los derechos que otras personas tienen; pues, estas garantías de la Constitución y los principios velan por los derechos primordiales de las personas e inclusive las que tienen capacidades diferentes, ya que se les asegura un trabajo seguro y digno conforme a los lineamientos del El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidad, quien con la autoridad nacional encargada de Relaciones Laborales, formulan políticas en benéfico de las personas con discapacidad.

---

<sup>70</sup> Constitución de la Republica de Ecuador Art. 47. Numeral 5. Pág. 41.

#### **4.3.5. CONTEXTO JURIDICO DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE A IGUAL TRABAJO A IGUAL REMUNERACIÓN.**

La Constitución de la República del Ecuador prevé al trabajo en igualdad de condiciones y por ende, debe corresponder así mismo una remuneración igual. La Norma Suprema establece que no deben existir diferencias por razones de edad, sexo, religión, actividades sindicales, etc.

Es necesario señalar que, el principio de igualdad tiene suma importancia en la aplicación de los derechos, pero este principio muchas de las veces no es de primordial observancia por el empleador, ya que en muchas de las Instituciones Públicas del Estado, al momento que ejercen la obligación formal de contratar, se vulnera derechos y discrimina por múltiples razones, además, al no aplicarse este principio, también se ve afectadas las remuneraciones de los trabajadores por intereses personales y el amiguismo al momento de fijar una remuneración.

El principio de igual trabajo igual remuneración, es relevante en los términos contemplados en el Art. 326 numeral 4 “a igual trabajo corresponde igual remuneración”, es un principio que recoge y desarrolla la efectivización del derecho a la igualdad, esta se encuentra consagrada en nuestra Constitución y se debe aplicar lo que en ella manda; por lo tanto, ninguna otra norma prevalecerá sobre la Constitución. Al efecto, es necesario que exista un control por parte de los organismos vinculantes, respecto de las compensaciones salariales de los trabajadores en general, por la realización de trabajos de iguales características, cuyo efecto es recibir una remuneración salarial justa, en condiciones favorables y sin discriminación.

La Remuneración y la antigüedad o tiempo de servicio, son consecuencia de las actividades del trabajador, que reconoce derechos y garantías previstas en los Instrumentos Internacionales, en forma clara sobre el derecho a las remuneraciones justas, en beneficio de todos los trabajadores sin discriminación de sexo. La OIT, consagra normas garantistas para el efectivo goce y aplicación de derechos, impidiendo que todo trabajador se quede sin gozar de una remuneración justa e igualitaria. No es extraño que la Organización Internacional del trabajo establezca el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

La Comisión Internacional de Derechos Humanos señala que, el género femenino por su condición de ser mujeres, corren el riesgo real de ser discriminadas en el ámbito laboral y remunerativo, y señala que la discriminación obstaculiza la justicia social. La Constitución en este contexto, vela el goce de igualdad de oportunidades, derechos y remuneraciones justas, que contribuyen a erradicar las condiciones de explotación laboral y las fuentes de riqueza social. Este aspecto guarda concordancia con el Código de Trabajo, en el que se precautela los derechos y cumplimiento obligado del patrono para con el trabajador “Art. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y

práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.”<sup>71</sup>

#### **4.3.6. EL REGIMEN JURÍDICO DE LAS REMUNERACIONES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO.**

Es importante establecer que, el régimen jurídico de las remuneraciones de los trabajadores del sector público, abarca puntos legales mediante los cuales se realiza una actividad; pues, es necesario conocer que todos estos puntos legales se concretaran en aquellas normas jurídicas, mediante las cuales el Estado afianza determinado proceder. El objetivo principal de toda forma jurídica, es velar el cumplimiento de toda actividad relacionada con el individuo; dicho esto, mediante este ordenamiento se encuentra regulado todo aspecto de la sociedad.

El régimen jurídico implica acción en diferentes áreas del Estado, ya sea laboral, comercial, protección de derechos, etc. Este régimen jurídico como se lo ha mencionado anteriormente, es el conjunto de normas que protegen todo ámbito social y, se rigen bajo el principio de protección de derechos en cuanto al individuo, cuando se encuentra en estado de discriminación o vulneración de estos preceptos. Todas las normas del Estado, el sistema jurídico de Tratados y Convenios Internacionales y regímenes de otros países, establecen que tanto la ley como el derecho deben ser conceptos de aplicación directa para tutelar la vida en la sociedad. Dicho esto, dentro del régimen de las remuneraciones se

---

<sup>71</sup> [http://cnel.gob.ec/lotaip/links\\_a2/codigo\\_trabajo.pdf](http://cnel.gob.ec/lotaip/links_a2/codigo_trabajo.pdf) Código de Trabajo Ecuatoriano, Pág. 29

persigue la armonización mediante los articulados prescritos en la Norma Suprema.

En este sentido es necesario señalar lo que, la Constitución de la República del Ecuador dispone: “Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”<sup>72</sup> El artículo mencionado, es de suma importancia ya que, para llegar a una remuneración se debe tener un trabajo, pues la norma expresa define al trabajo como un derecho y un deber social, no es ajeno que dentro del mismo artículo señale la importancia de gozar un trabajo remunerado y de retribuciones justas, una vez prescrito esto en la Constitución se debe aplicar de forma inmediata y ninguna norma podrá restringir el contenido de estos derechos el “Artículo 11 numeral 4 señala. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.”<sup>73</sup>

La Constitución señala en su Art. 326 numeral 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. Pues indica este artículo la forma de trabajo y su retribución; el Art. 79 Código de Trabajo prescribe: “Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual,

---

<sup>72</sup>[http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal\\_a/base\\_legal/A.\\_Constitucion\\_republica\\_ecuador\\_2008constitucion.pdf](http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal_a/base_legal/A._Constitucion_republica_ecuador_2008constitucion.pdf) Constitución de la República del Ecuador Artículo 33, Pág. 17

<sup>73</sup>[http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal\\_a/base\\_legal/A.\\_Constitucion\\_republica\\_ecuador\\_2008constitucion.pdf](http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal_a/base_legal/A._Constitucion_republica_ecuador_2008constitucion.pdf) Constitución de la República del Ecuador Artículo 11, Numeral 4, Pág. 12



estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.”<sup>74</sup>

La existencia de una remuneración íntegra, justa e igualitaria, dejando a un lado cualquier tipo de discriminación, en razón de, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o diferencia de cualquier otra índole, es lo que establece el Código de Trabajo en el artículo antes mencionado, pues todo trabajo que sea lícito y personal, tiene que tener la misma compensación a cambio de su labor. El trabajo es fuente de realización personal garantizado bajo principios de igualdad, equidad y oportunidades. El mismo Estado impulsará el trabajo debidamente remunerado, y de manera justa e igualitaria conforme al trabajo de igual valor y características.

Es así que dentro de este régimen jurídico, se expone la plena vigencia de las normativas estipuladas en las leyes, regulándose la actuación de la administración al momento de aplicar derechos y a menoscabar favoritismos dentro del ámbito laboral, no obstante, se debe respetar las disposiciones del régimen jurídico en cuestión y, aplicar sanciones cuando se transgreda derechos de la persona trabajadora. La justicia y la igualdad dentro de la aplicación de estas normas, se debe accionar sin que exista discriminación alguna por razón de lugar de nacimiento, edad, sexo, etnia, origen social, religión, filiación política, posición económica, estado de salud, discapacidad. Los análisis antes mencionados confluyen con lo dispuesto en el “Código de

---

<sup>74</sup> [http://cnel.gob.ec/lotaip/links\\_a2/codigo\\_trabajo.pdf](http://cnel.gob.ec/lotaip/links_a2/codigo_trabajo.pdf) Código de Trabajo Ecuatoriano, Art. 79, Pág. 29.

Trabajo. Art. 95.- Sueldo o salario y retribución accesorio.- Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio. Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social.”<sup>75</sup>

Las remuneraciones dentro de este aspecto, deben ser aplicadas legalmente por la actividad administrativa, pues las leyes obligan a la administración pública a cumplir estos requisitos que impone la ley. Dicho esto se observa y se protege los derechos de las personas trabajadoras, y cuando existe la discriminación en cuanto a la remuneración, los titulares de estos derechos son obligados y en cuanto la norma suprema lo prescribe, hacerlos cumplir ya que son irrenunciables e intangibles, es por esto que el Régimen de Desarrollo señala en su Art. “276 numeral 2 de la Constitución de la Republica de Ecuador, señala que éste tendrá los siguientes objetivos: Numeral 2. Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible

---

<sup>75</sup> Código de Trabajo. Art. 95

basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable.”<sup>76</sup>

Dentro de estas normas jurídicas se establece un sistema basado en los principios de justicia y democracia; sobre todo, impulsan un trabajo estable y digno a favor del trabajador en aplicación de sus derechos. El artículo antes mencionado dispone en su numeral 2, que el trabajador deberá tener una remuneración justa, equitativa, democrática, digna y por sobre todo estable, que asegure su bienestar, su desarrollo personal y también familiar; y, cuando hablamos de remuneración justa, estamos refiriéndonos a que todo trabajo realizado con las mismas características y sobre todo que se encuentre bajo las mismas circunstancias laborales, deben gozar de una remuneración justa.

#### **4.3.7. LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO – LOSEP. REGIMEN JURÍDICO DE REMUNERACIONES.**

“Art. 104.- Principios de las remuneraciones del sector público.- Los puestos serán remunerados sobre la base de un sistema que garantice el principio de que la remuneración de las servidoras o servidores sea proporcional a sus funciones, eficiencia, responsabilidades y valorará la profesionalización, capacitación y experiencia, observando el principio de que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.”<sup>77</sup>

---

<sup>76</sup>[http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal\\_a/base\\_legal/A.\\_Constitucion\\_republica\\_ecuador\\_2008constitucion.pdf](http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal_a/base_legal/A._Constitucion_republica_ecuador_2008constitucion.pdf) Constitución de la República del Ecuador Art. 276, Numeral 2. Pág. 90.

<sup>77</sup> Ley Orgánica del Servicio Público. Art. 104.

En esta prescripción remunerativa es necesario incluir la necesidad de que los trabajadores del sector público tengan una salvedad que precautele sus derechos establecidos en la constitución, bajo el principio de a igual trabajo igual remuneración, cuando la autoridad discrecionalmente les haga realizar estos trabajos extras.

No cabe la menor duda que siempre han sido explotados los trabajadores del sector público, cuando por abuso de autoridad se les ha dispuesto trabajos distintos a los designados, en su contrato o nombramiento incluso fuera de las horas hábiles de labores, incluyéndoles otro tipo de responsabilidades o características distintas, por lo que es necesario tipificar en la ley, una disposición que precautele estos derechos y se reconozca el valor diferencial, legalmente a lo que realizan por disposición de la autoridad.

Ante estas circunstancias, es necesario que luego del Art. 104 de la LOSEP, con punto aparte se añada. Que en el caso de los trabajadores del sector público, se compensará las labores que se determinen por discrecionalidad de la autoridad nominadora, de tal manera que se corresponda al principio constitucional de a igual trabajo igual remuneración. Esta disposición será regulada y controlada por el Ministerio de Relaciones Laborales, que bajo el debido proceso sancionará a las autoridades nominadoras que infrinjan lo establecido, fortaleciéndose de esta manera, el derecho laboral del trabajador en el Sector Público.

#### **4.3.8. DERECHO COMPARADO.**

Al considerar conjuntamente las legislaciones de Perú, Chile y Colombia, con la legislación de nuestro país, respecto del derecho de los trabajadores bajo el

principio fundamental de a igual trabajo corresponde igual remuneración, se puede considerar que guardan relación en el reconocimiento de este Derecho Universal del Hombre, así:

- En la República del Perú se precautela el derecho de las personas trabajadoras; puesto que en su Constitución establece en los artículos:

**Artículo 22°.-** El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

**Artículo 23°.-** El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

**Artículo 24°.-** El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

**Artículo 26°.-** En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Como podemos observar, en Perú se incorpora el principio de igualdad salarial, pero con un alcance muy acotado, de acuerdo a la tesis de "igual salario por trabajo igual", esto determina la igualdad salarial para trabajos idénticos.

- En la Constitución de la República de Chile, igualmente se precautela este derecho de las personas trabajadoras, conforme lo prescribe el siguiente artículo:

**Artículo 16°.** La libertad de trabajo y su protección

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

Así mismo en su Código de Trabajo, establece:

**El Art. 2° inciso segundo.-** Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

**Art. 62 bis.-** El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones

que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

En el presente caso, Chile es un país que defiende los derechos de las personas trabajadoras, ante cualquier tipo de discriminación. La ley es taxativa y prohíbe cualquier tipo de menoscabo entre los trabajadores, incluso por motivos de sexo.

-Posteriormente hemos analizado la Constitución de Colombia, que así mismo por tratarse de un derecho universal de hombre, prescribe:

**Artículo 25.-** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Al efecto, se desprende que las disposiciones de su Constitución son cumplidas dentro del Código Sustantivo del Trabajo, así:

**Artículo 9. Protección al trabajo.** El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.

**Artículo 10. Igualdad de los trabajadores.** Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter

intelectual o material d de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley.

**Artículo 11. Derecho al trabajo.** Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.

Como consta analizado, en Colombia se ha establecido la prohibición para realizar trabajos riesgosos, insalubres, peligrosos o penosos a las personas trabajadoras; pues, precautela por sobre todo la vida y su salud. Asimismo, en Colombia, se precautela y garantiza la igualdad de jornada y condiciones de eficiencia.

En síntesis, al realizar el presente ESTUDIO DEL DERECHO COMPARADO, es necesario manifestar que las Constituciones y normas legales de los países enunciados, guardan armonía con las disposiciones constitucionales y legales de nuestro país, garantizando el bienestar de las personas trabajadoras, precautelando sus derechos y libertades, tendientes a alcanzar con una vida digna y decorosa, de realización personal y buen vivir con su familia.

Este estudio comparativo con las legislaciones de los países antes enunciados, nos ha servido para determinar que nuestra República del Ecuador, contiene garantías y derechos inalienables a favor de los trabajadores, tanto en la Constitución que es la madre de las leyes, cuanto en las normas subsecuentes.

Nuestro país ha sido muy respetuoso y garantista de derechos, por lo que ha cumplido con estatuir y normar para su cumplimiento, uno de los derechos



Universales y Fundamentales del Hombre, en armonía con tratados y convenios internacionales, razón por la cual es lógico que coincida genéricamente con las disposiciones de los países antes mencionados. Es así que al afianzar este análisis, me permito redundar en las disposiciones Constitucionales y legales pertinentes, así:

La Constitución de la República del Ecuador en sus Artículos: 11 numerales 2, 3, 6, 8 y 9; Art. 33; Art, 46 numeral 2, Art. 47 numeral 5 y Art, 66 numerales 2, 4 y 17, confluyen o concuerdan en el cumplimiento de la garantía prescrita en su Art. 326 numeral 4, cuyas disposición indica que el trabajo es un derecho y por ende debe ser respetado en toda su extensión garantista, disposiciones legales que ya me he permitido analizar anteriormente.

Así mismo, nuestra sociedad ha marcado la necesidad de contar con un nuevo Código del Trabajo, acorde a la realidad actual, necesaria, responsable y oportuna, con un cuerpo normativo que recupere derechos en aplicación de los convenios internacionales del trabajo, con la visión plena de una legislación acorde con el tiempo, que precautele la estabilidad laboral y una remuneración justa para poder vivir con dignidad.

Actualmente el Gobierno ha planteado la necesidad de que los ciudadanos ejerzan el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, con una formación y orientación técnico profesional que asegure una existencia decorosa con su familia, ofreciéndose igualdad de oportunidades y a ser promovido por su capacidad en el trabajo, y respetando la jornada de trabajo, descansos y vacaciones con disposición libre de su tiempo.

Particularmente el planteamiento se concreta en la igualdad de la remuneración, al trabajo de igual valor con igual remuneración, sin discrimen de ninguna naturaleza, mediante el cual el empresario o empleador respete el enunciado constitucional, respetando la capacidad, calificación o antigüedad.

El trabajo es un derecho de todos los habitantes el Ecuador, en el que no existe discriminación, sino por el contrario la inclusión de los sectores excluidos, considerando un sueldo que le permita conjuntamente con su familia alcanzar un bien vivir, con bienes y servicios necesarios para una existencia digna.

En nuestro país que es garantista de derechos, todos somos libres para ejercer labores licitas y libremente escogidas; pues, no existe trabajos exigidos salvando casos en donde todos debemos arrimar esfuerzos en momentos de emergencias.

En las intervenciones realizadas, nuestro Presidente siempre ha recalcado que el trabajo no es una mercancía. El derecho al trabajo y un trato digno sin discriminación está arraigado en los sentimientos del pueblo. El trabajo es fuente de dignidad personal, es fuente de estabilidad, es factor de cohesión social y realizaciones.

También es menester recalcar que nuestro país en comparación con los demás países enunciados, está dando pasos adelantados en la consecución de precautelar estos derechos universales de las personas trabajadoras. Si bien es cierto, que en comparación con los principios y leyes de los países nombrados, existe similitud de pensamiento y ejecución en la aplicación de derechos a favor de este sector, en Ecuador se precautela que no exista

distingos de naturaleza alguna, análisis comparativos que los he realizado con los pueblos hermanos de: Perú, Chile, Colombia, lo que nos acierta al definir que prima las garantías necesarias y el derecho que tenemos todos los seres humanos, a tener una fuente de realización personal para poder dar el sustento armónico y necesario a su familia dependiente; es así que, los legisladores tuvieron la acertada determinación de determinar que, un Estado se compone de familias y que cada familia es el núcleo fundamental de la sociedad, que todas las familias tienen derecho a un buen vivir, que tienen derecho a justas aspiraciones para su realización personal, que tienen derecho a progresar y a sobrevivir con dignidad, que tienen derecho a la igualdad y a la no discriminación; por lo tanto, no podía determinarse de otra manera que no fuese prioritario salvaguardar Constitucionalmente y Jurídicamente, uno de los derechos universales del hombre que es “ el derecho al trabajo y a recibir por él una retribución o salario justo y equitativo”. El derecho al trabajo y a una remuneración justa, es una conquista universal del hombre por el hombre; por tal razón, no es de extrañarse que en todas las Constituciones de los países del mundo, se privilegie este derecho que va de la mano con el derecho a la no discriminación: pues, en nuestra era ya se extinguió la esclavitud y ahora somos seres humanos libres para pensar y elegir como vivir, que no tenemos la obligación de trabajar gratis ante nadie, y que si realizamos un trabajo, este debe reconocido y remunerado en forma justa.

## 5. MATERIALES Y METODOS.

- **MATERIALES**

Los materiales que se utilizaron para el desarrollo del presente trabajo, son los siguientes: textos con relación con a la materia desarrollada, en los cuales se encuentran libros, revistas y material obtenido a través de internet, códigos, leyes y reglamentos; computadora, impresora; hojas papel bon A4, tinta, engrapadoras, perforadoras, anillados, etc.

- **MÉTODOS:**

La palabra método, proviene del término griego *methodos*, que significa camino o vía, la misma que se refiere al medio utilizado para llegar a un fin u objetivo. Consecuentemente diremos que método es un modo, manera o forma de realizar algo de forma metódica, organizada o estructurada. Es una técnica o conjunto de tareas utilizadas para desarrollar un trabajo investigativo, tendiente a llegar al conocimiento científico y a la verdad.

- **Método científico:**

Este un método que estudia los procedimientos y las técnicas que condescienden a descubrir, sistematizar y enseñar los conocimientos científicos acerca de los diferentes fenómenos. A este método se lo aplico dentro de este trabajo, para detallar los fundamentos del Derecho en la realidad social existente, basada en la observación, la experimentación, la medición, la formulación, análisis y refutación de

hipótesis y el establecimiento de conclusiones que pueden dar lugar a teorías o leyes.

- **Método Inductivo – Deductivo.**

Este es un proceso que toma de punto de partida, lo particular a lo general, y se utiliza la experimentación, observación, síntesis y análisis. Conforme a la existencia de lo general en un tema concreto, identifica y comprueba la existencia en la relación con hipótesis y finiquita en nuevos marcos teóricos, nociones o principios. Se aplica en concordancia a las normas positivas conforme a la actual investigación.

- **El método Exegético.**

Este método fue utilizado para interpretación y definición que tienen la Constitución, su normativa, leyes, Código y reglamento que se encuentra vigente; este método importancia relevante, sirvió para comprender y conocer la génesis histórica e importancia que tienen los preceptos jurídicos para garantizar derechos humanos, como el analizado “derecho al trabajo y a recibir por él una retribución o salario justo y equitativo”, particularidad que se evidencia en la presente problemática que acierta de la propuesta de reforma a ley, de conformidad a lo analizado en su desarrollo, a más de haber afianzado esta investigación en la legislación comparada.

- **Procedimientos y Técnicas.**

**Metodología.**

En la presente investigación fue necesario el desarrollo del método científico para encontrar la verdad de la problemática planteada. La aplicación del método inductivo, me aclaró el camino en la investigación socio-jurídica proyectada, pues, partiendo de la hipótesis y con la ayuda de ciertos procedimientos, efectué el análisis objetivo de la verdad de la problemática de investigación planteada. Las técnicas utilizadas para el desarrollo del presente trabajo investigativo, consta la consulta bibliográfica que fue utilizada para seleccionar la información jurídica, teórica y doctrinaria, la misma que sirvió de base primordial en la revisión del texto que consta en los respectivos análisis y síntesis requeridos para el progreso de la presente investigación socio-jurídica propuesta en el proyecto de tesis. Es así que, de esta forma apoyado de técnicas de acopio y apoyo teórico práctico de fichaje bibliográfico y documental, más las pertinentes técnicas de acopio empírico de encuestas y entrevistas que fueron aplicadas a personas conocedoras del tema, en la ciudad de Loja.

La respectiva investigación de campo, se la hizo ejecuto por medio de las opiniones y consultas de la problemática planteada, previo a la muestra poblacional de treinta personas, exponiéndoles el tema concerniente a la necesidad de regular el sistema de remuneraciones del sector público de trabajadores, que permita la efectivización del principio Constitucional prescrito en el Art 326, de “a igual trabajo

corresponde igual remuneración”. Estas encuestas se las aplico a los trabajadores del sector público, quienes dieron sus respectivas opiniones concernientes al tema planteado. Cabe mencionar también, que estas encuestas fueron aplicadas dentro de la ciudad de Loja.

Los resultados de la investigación empírica aplicadas mediante las encuestas y las entrevistas, se encuentran debidamente formuladas por medio de programas informáticos sintetizados en gráficas y barras, en los que se encuentran debidamente configurados los criterios expuestos con datos concretos. Estos resultados obtenidos mediante la presente técnica, han servido para la verificación del objetivo general y de los objetivos específicos, además de la constatación de la hipótesis que dio como resultado final las conclusiones y recomendaciones definidas.

## **6. RESULTADOS.**

Conforme al título de la presente investigación jurídica denominada: “NECESIDAD DE REGULAR EL SISTEMA DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO DE LOS TRABAJADORES, QUE PERMITA LA EFECTIVIZACIÓN DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE A IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIÓN ART. 326 DE LA CONSTITUCIÓN”, Con la finalidad de conocer los criterios de personas conocedoras del tema, se estructuró un formulario que contiene siete preguntas relacionadas a la temática propuesta en forma directa. Así mismo se aplicaron encuestas a treinta personas inmersas en el medio y con conocimiento de la realidad, respecto de la necesidad de regular el sistema de remuneraciones del sector público de los trabajadores, que permita la efectivización del principio constitucional de “a igual trabajo corresponde igual remuneración”, a fin de recopilar la información necesaria y sintetizar sus manifestaciones identificando la dificultad socio-jurídica que se suscita en la problemática planteada. De igual manera se realizó tres entrevistas personales a profesionales del derecho, abogados en libre ejercicio profesional de la ciudad de Loja, con el pertinente cuestionario conformado por cuatro preguntas relacionadas con la temática que ha sido propuesta.

### **6.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA.**

La información que se logró recopilar gracias a las preguntas realizadas y respuestas recibidas por parte de las personas consultadas en las encuestas, me permito presentar continuación:





## UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

### CARRERA DE DERECHO

#### ENCUESTA

Estimado Señor/a , como estudiante de la carrera de Derecho, de la Universidad Nacional de Loja en mi trabajo de Tesis de Grado, titulado “NECESIDAD DE REGULAR EL SISTEMA DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO DE LOS TRABAJADORES, QUE PERMITA LA EFECTIVIZACIÓN DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL “DE A IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIÓN ART. 326 DE LA CONSTITUCIÓN”, me dirijo a usted para solicitarle su valioso criterio, mismo que redundará en beneficio de un significativo aporte Académico – Científico, para cumplir con los objetivos de este trabajo investigativo.

Lea Detenidamente y sírvase a contestar:

**PRIMERA.** ¿Cree Usted que exista razones arbitrarias, que cause la desigualdad entre las remuneraciones de un trabajo igual y de las mismas características, respecto al trabajador?

SI ( ) NO ( )

En caso de que su respuesta sea positiva, elija de entre las siguientes cuales cree que son estas razones:

A) Discriminación

B) La falta de regulación

C) El incumplimiento de las obligaciones laborales

D) Otras

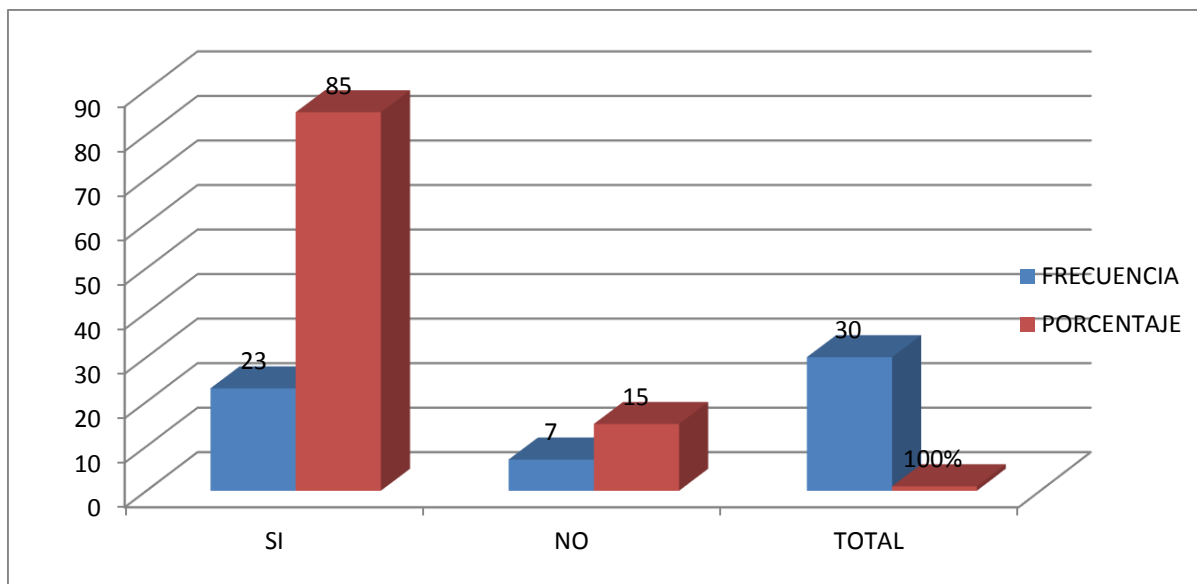
**CUADRO Nro. 1**

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	23	85
NO	7	15
TOTAL	30	100%

**Fuente: Abogados en Libre Ejercicio Profesional.**

**Autor: Christian Javier Guaicha Ortega.**

**GRAFICO Nro. 1**



El presente cuadro y gráfico, simboliza a la pregunta Nro.1 respecto a las opciones colocadas en la misma interrogante, en la cual los encuestados

señalaron las razones arbitrarias que son causa la desigualdad entre las remuneraciones de un trabajo igual y de las mismas características, respecto al trabajador.

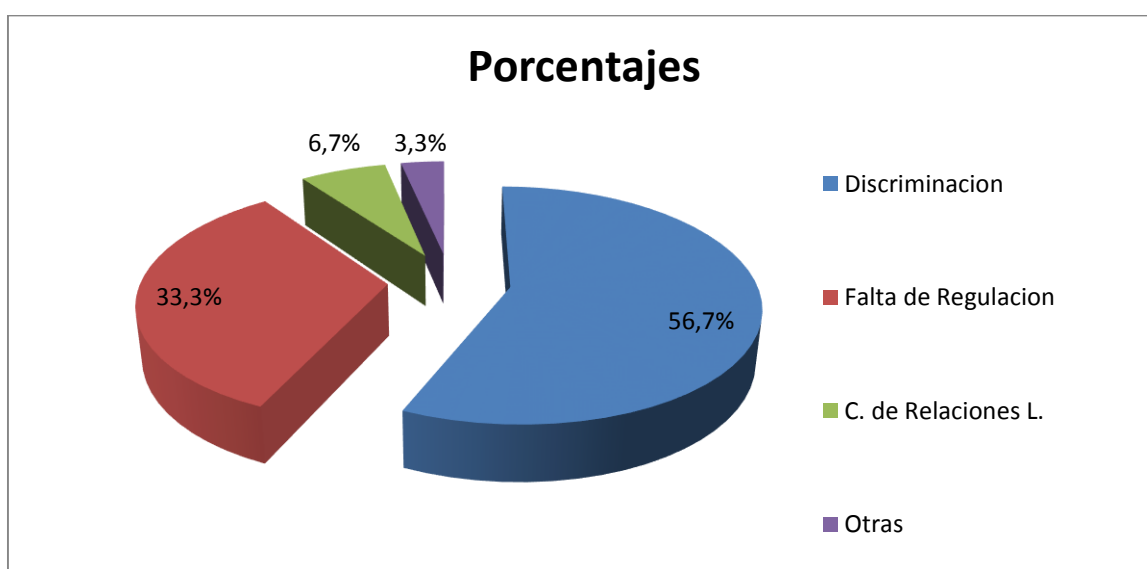
**CUADRO Nro. 1 de la pregunta uno**

Variable	Frecuencia	Porcentajes
Discriminación	17	56,7%
Falta de Regulación	10	33,3%
Incumplimiento de O Laborales.	2	6,7%
Otras	1	3,3%
TOTAL	30	100,0%

**Fuente: Abogados en Libre Ejercicio Profesional.**

**Autor: Christian Javier Guaicha Ortega.**

**GRAFICO Nro.1 de la pregunta uno**



## **INTERPRETACIÓN:**

1.- Con respecto a la PRIMERA interrogante planteada, que habla de razones arbitrarias que cause la desigualdad entre las remuneraciones de un trabajo igual y de las mismas características, respecto al trabajador, se estableció que de las 30 personas que fueron encuestadas, 23 de ellas que corresponde al 85%, contestaron que si existen razones arbitrarias de desigualdad entre las remuneraciones de un trabajo igual y de las mismas características, respecto al trabajador; y, 7 de ellas que representa el 15%, manifestaron que no se debía a la remuneración percibida si o a otras circunstancias; pero como se incluyó dentro de la misma pregunta algunas opciones, estas fueron contestadas así: en cuanto a la OPCIÓN A, que refiere a la discriminación, de las 17 personas encuestadas, 30 señalaron que las razones se debían a esta circunstancia; OPCIÓN B, sobre la falta de regulación, de las 30 personas 10 de los encuestados señalaron que se debía a esta razón; luego en la OPCIÓN C, que refiere al incumplimiento de las obligaciones laborales, de los 30 encuestados 2 señalaron que se debía a este hecho; y, dentro de la última OPCIÓN D, Otras...., de las 30 personas encuestadas, 1 señaló que se debía a otras razones.

## **ANALISIS:**

De conformidad a los resultados establecidos en esta pregunta, se puede evidenciar que por parte de las personas encuestadas, consideran que si existen razones arbitrarias que cause la desigualdad entre las remuneraciones de un trabajo igual y de las mismas características, respecto al trabajador. Los encuestados indican, que las razones existentes se deben a la

discriminación que sufren los trabajadores a más de la falta oportuna de regulación y seguimiento para su cumplimiento, situación que no se da efectivamente por parte del Ente Rector y que sin duda alguna debería existir. Así mismo, entre otros razonamientos supieron manifestar los encuestados, que es evidente en que en las Instituciones del Estado, existe desigualdad en cuanto a los trabajos de las mismas características con distintas remuneraciones, incluso por efectos políticos.

**SEGUNDA.** ¿Considera Usted que los trabajadores en el Sector Público, son los grupos más vulnerados y discriminados?

SI ( ) NO ( ). ¿Por qué?

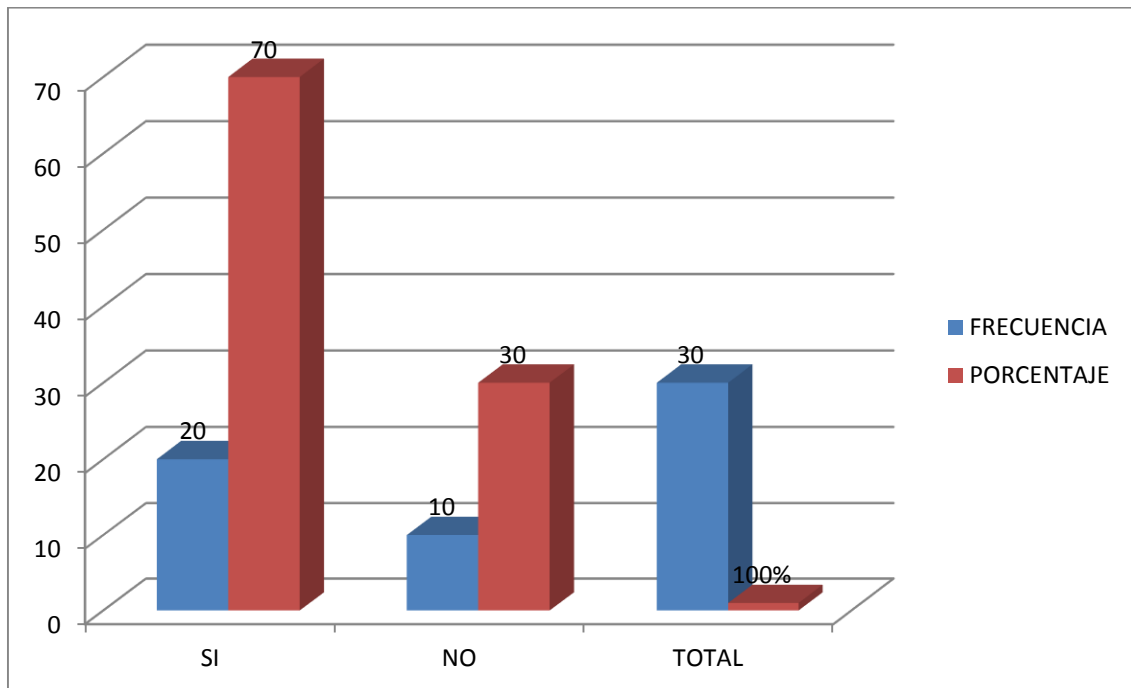
**CUADRO Nro. 2**

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	70%
NO	10	30%
TOTAL	30	100%

**Fuente: Abogados en Libre Ejercicio Profesional.**

**Autor: Christian Javier Guaicha Ortega.**

**GRAFICO Nro. 2**



**INTERPRETACIÓN:**

Con respecto a la segunda interrogante planteada en las encuestas, se puede interpretar que de las 30 personas encuestadas, 20 dieron respuestas positivas a la pregunta, contestando que los trabajadores en el Sector Público, son grupos vulnerados y discriminados, por lo que manifiestan que deben ser protegidos conforme a la Constitución y la Ley, ya que muchos los consideran de un nivel bajo de preparación por ofrecer la mano de obra o fuerza de trabajo; es decir, que existe evidencian que si existe la discriminación; mientras tanto, 10 personas contestaron negativamente, manifestando que no existe vulneración de derechos ni discriminación a los trabajadores.

**ANALISIS:**

De acuerdo con los resultados aportados en esta pregunta, se puede evidenciar que las personas encuestadas están de acuerdo que el sector de los

trabajadores del sector Público, son sectores vulnerados y discriminados, que existe la desigualdad y que muchas de las veces no se respeta su remuneración.

**TERCERA.** ¿Cree usted que la regulación de las remuneraciones dentro del sector público de trabajadores, ayudara a frenar los actos de discriminación que se generan dentro de los trabajos iguales y de las mismas exigencias, que sin embargo son remunerados de manera distinta en las instituciones?

SI ( ) NO ( )

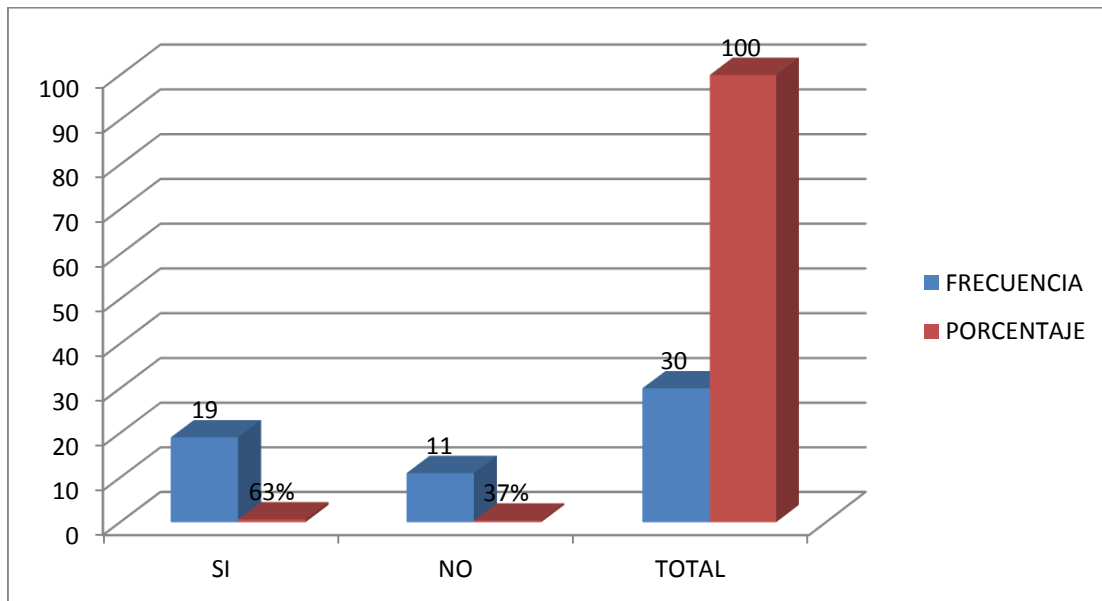
**CUADRO Nro. 3**

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	63%
NO	11	37%
TOTAL	30	100%

**Fuente: Abogados en Libre Ejercicio Porfrecional.**

**Autor: Christian Javier Guaicha Ortega.**

**GRAFICO Nro. 3**



**INTERPRETACIÓN:**

Con respecto a la tercera interrogante planteada dentro de la encuesta, se puede interpretar que: de las 30 personas que fueron encuestadas, 19 de ellas contestaron favorablemente; y, 11 dieron negativa a la pregunta planteada; por lo tanto, se observa que mediante estos resultados la regulación de las remuneraciones dentro del sector público de trabajadores, ayudara a frenar los actos de discriminación que se generan dentro de los trabajos iguales y de las mismas exigencias, que sin embargo son remunerados de manera distinta en las instituciones públicas.

**ANALISIS:**

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta pregunta, se puede evidenciar claramente que, la mayoría de las personas interrogadas consideran necesaria una efectiva regulación de las remuneraciones dentro del sector público de trabajadores, por cuanto ayudara a frenar los actos de discriminación que se



generan dentro de los trabajos iguales y de las mismas exigencias, que sin embargo son remunerados de manera distinta en las instituciones públicas. La mayoría de los encuestados que representan el sesenta y tres por ciento, manifestaron que se daría un gran cambio en el cumplimiento de la Constitución y la Ley, si se regula oportuna y adecuadamente las remuneraciones de los trabajadores y su cumplimiento por parte del ente rector, haciendo respetar sus legítimos derechos sin discriminación, por lo tanto la regulación dicen que es viable.

**CUARTA.** ¿Considera Usted que la discriminación en cuanto a las remuneraciones de los trabajadores de: “a igual trabajo corresponde a igual remuneración” violan el derecho al trabajo como una fuente de realización personal?

SI ( ) NO ( ).

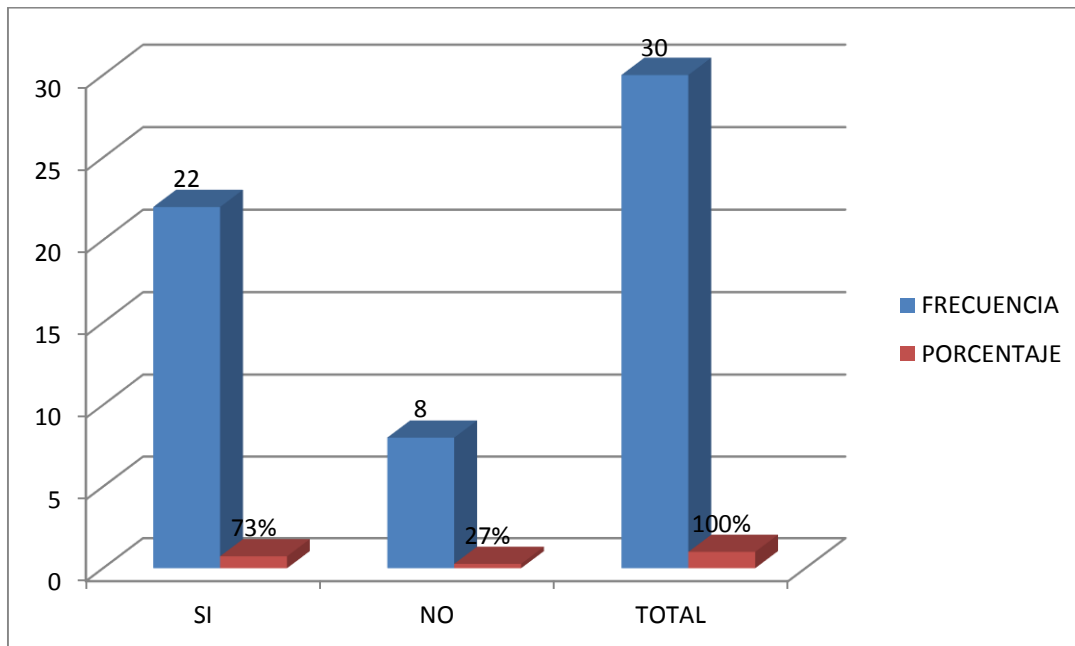
**CUADRO Nro. 4**

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	22	73%
NO	8	27%
TOTAL	30	100%

**Fuente: Abogados en Libre Ejercicio Profesional.**

**Autor: Christian Javier Guaicha Ortega.**

**GRAFICO Nro. 4**



**INTERPRETACIÓN:**

Con respecto a la cuarta interrogante planteada, se puede deducir que de las 30 personas que fueron encuestadas, 22 de ellas dieron respuesta positiva a la interrogante planteada, contestando que en realidad existe discriminación en cuanto a las remuneraciones de los trabajadores, incumpléndose los derechos Constitucionales y legales de: “a igual trabajo corresponde igual remuneración” , situación que lesiona el derecho al trabajo como una fuente de realización personal, acto injusto que priva el anhelo de superación en todos los niveles y en especial familiar; determinándose la irracionalidad por parte del empleador contra el sector trabajador. Al efecto es necesario recalcar, 8 personas manifestaron su negativa en esta pregunta.

**ANALISIS:**

De acuerdo con los resultados consolidados en esta pregunta, se establece que existe la discriminación por parte del empleador contra el sector de las personas trabajadoras, tanto el derecho a percibir remuneraciones justas en cumplimiento del principio Constitucional y legal de: “a igual trabajo corresponde igual remuneración” situación que lógicamente y por consecuencia afecta también el derecho a que este sea la fuente realización de personal; pues es claro que, la respuesta de los encuestados obedece a conocer ciertamente estas situaciones de desigualdad, ya sea porque lo han sufrido en forma personal o porque sus familiares sufren estas consecuencias, razón por la cual sus criterios se plasman de manera afirmativa con las mismas apreciaciones; es decir que, se viola el derecho al trabajo digno, con remuneraciones justas y que sea una fuente de realización personal; y por ende, familiar.

**QUINTA.** ¿Cree Usted, que se debe sancionar drásticamente la discriminación de remuneraciones por trabajos de iguales características, al empleador por no cumplir con este derecho ni con su obligación laboral?

SI ( ) NO ( ). ¿Por qué?

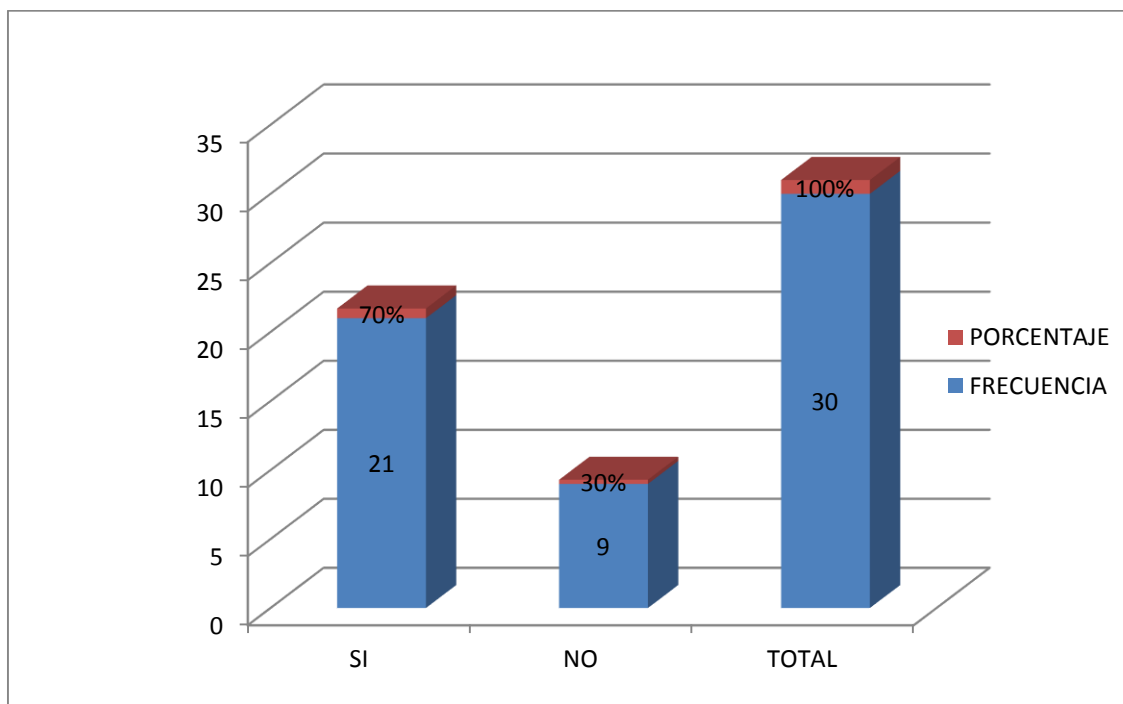
**CUADRO Nro. 5**

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	21	70%
NO	9	30%
TOTAL	30	100%

**Fuente:** Abogados en Libre ejercicio Profesional.

**Autor:** Christian Javier Guaicha Ortega.

**GRAFICO Nro. 5**



## **INTERPRETACIÓN:**

Con respecto a la quinta interrogante planteada, los resultados evidencian la preocupante situación del sector de los trabajadores; pues el balance nos indica que: de las 30 personas que fueron preguntadas, 21 personas dieron su respuesta positiva a esta interrogante, contestando afirmativamente que se debe acabar con estos abusos, emitiéndose disposiciones de sanciones drásticas contra la discriminación laboral, respecto de las remuneraciones de los trabajadores en incumplimiento del principio Constitucional percibir un salario justo por trabajos de iguales características al el empleador, que este derecho se convierte en una obligación para el empleador y un derecho para el trabajador. Al efecto, 9 personas dieron su negativa a esta pregunta.

## **ANALISIS:**

De acuerdo con los resultados obtenidos en esta pregunta, se puede establecer con claridad, que las personas encuestadas reaccionaron en forma afirmativa, que están de acuerdo en que existan sanciones drásticas contra la discriminación que exista al sector de los obreros o trabajadores, referente a sus salarios que perciban en igualdad de funciones, condiciones y producción, en contra posición de otros favorecidos por conveniencias políticas u otros que realizan la misma labor productiva y con las mismas características, violándose el principio fundamental de nuestra Constitución que dice: “a igual trabajo corresponde igual remuneración”. Por lo tanto, analizadas las respuestas de la mayoría de los encuestados, se determina que en realidad se debe canalizar la opción legal pertinente, a fin de que los empleadores que no cumplan conforme

a ley, a objeto de que se viabilice la sanción pecuniaria y administrativa, que provocaría la destitución de la Autoridad Nominadora.

**SEXTA.** ¿Cuáles de los siguientes derechos cree que se están vulnerando al existir la discriminación de las remuneraciones distintas con trabajos de iguales características.

A) Derecho al trabajo

B) La igualdad

C) A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración

Otros...

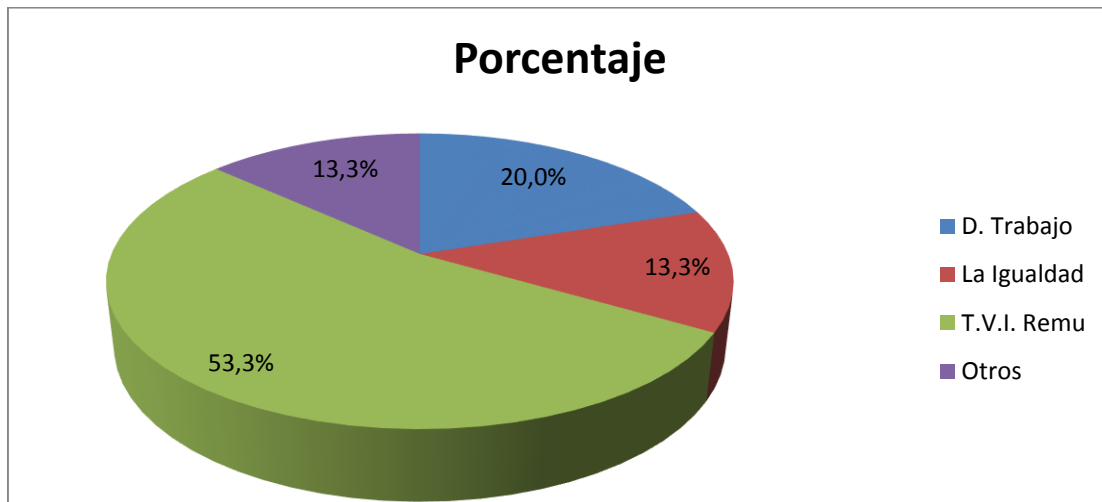
**CUADRO Nro. 6**

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Derecho al Trabajo	6	20,0%
La Igualdad	4	13,3%
A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración	16	53,3%
Otros	4	13,3%
Total	30	100,0%

**Fuente: Abogados en Libre Ejercicio Profesional.**

**Autor: Christian Javier Guaicha Ortega.**

**GRAFICO Nro. 6**



**INTERPRETACIÓN:**

Con respecto a la sexta interrogante planteada, se aprecia que de las 30 personas encuestadas, en cuanto a que derechos se vulneran al existir la discriminación de las remuneraciones de los trabajos de iguales características, 6 señalaron que se viola el derecho al trabajo; 4 indicaron que se ha violado el derecho la igualdad; 16 concordaron que se viola el principio constitucional de igual valor igual; y, 4 personas mencionaron otros aspectos no trascendentes al caso.

**ANALISIS:**

De acuerdo con los resultados aportados en esta pregunta, se evidencia claramente que se está violando derechos garantizados en la Constitución y la Ley, se llega a considerar con su pronunciamiento que, se viola desnaturalizadamente derechos de la clase trabajadora por parte del empleador, en aplicación a una discriminación intolerable en cuanto a su remuneraciones distintas con trabajos de iguales características en favor de

otros; y, mencionan entre ellos el derecho al trabajo, la igualdad, a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración. Asimismo es necesario indicar, que algunas personas supieron ratificarlas como derechos vulnerados y otros manifestaron en aspectos diferentes.

**SEPTIMA.** ¿Está usted de acuerdo con que se regule el sistema de remuneraciones del sector público de los trabajadores, para que de esta forma permita la efectivización de los principios y derechos emanados de la Constitución y principalmente el de: “a igual trabajo corresponde igual remuneración”. ?

Si ( ) No ( )

**CUADRO Nro. 7**

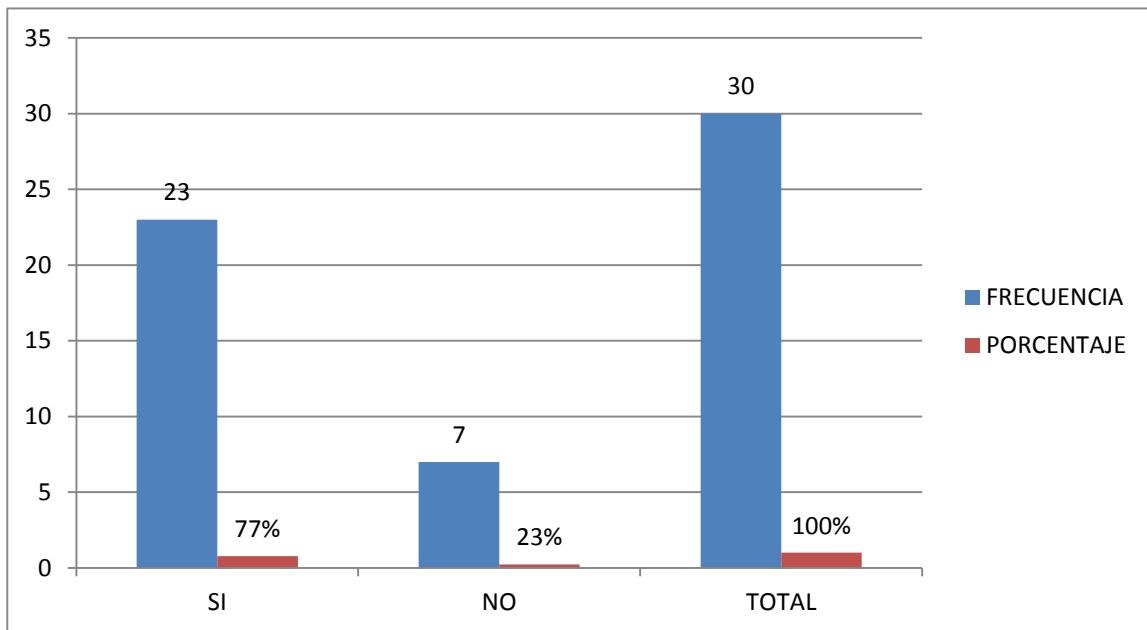
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	23	77%
NO	7	23%
TOTAL	30	100%

**Fuente: Abogados en Libre Ejercicio Profesional.**

**Autor: Christian Javier Guaicha Ortega.**



**GRAFICO Nro. 7**



**INTERPRETACIÓN:**

En esta séptima interrogante planteada, las encuestas nos entregan resultados contundentes; pues de las 30 personas entrevistadas, 23 de ellas consideran que se debe regular el sistema de remuneraciones del sector público de los trabajadores, con sanciones drásticas a la autoridad que incumpla, a fin de precautelar la efectivización de los principios y derechos emanados de la Constitución y la Ley, principalmente en lo que corresponde al principio fundamental de: “a igual trabajo corresponde igual remuneración”. En consecuencia 7 personas expresaron diversos puntos de vista sin trascendencia.

## **ANALISIS:**

De acuerdo con los resultados inducidos en esta pregunta, se evidencia que la mayoría de las personas encuestadas, están de acuerdo en que se regule el sistema de remuneraciones del sector público de los trabajadores, a fin de que se cumpla estrictamente y se efectivicen los principios y derechos dispuestos por la Constitución, lo que incluye que en caso de desacato, la autoridad nominadora sea sancionado con la máxima sanción de destitución.

### **6.2. Presentación de los Resultados de la Entrevista**

Se ha realizado un total de tres entrevistas a diferentes abogados en libre ejercicio de la profesión de la ciudad de Loja, que se encuentran laborando, de los cuales se obtuvieron los siguientes criterios:

#### **Entrevista 1**

##### **Dr. Sergio Augusto Idrobo Contenido**

- 1.Cuál es su apreciación sobre la realidad de los trabajadores en cuanto a las remuneraciones percibidas en diferentes instituciones, por trabajos similares.

Se puede evidenciar, apreciar, la realidad que el Ecuador atraviesa a través de la historia en estos momentos, en la cual se habla de una revolución ciudadana en cuanto a las remuneraciones que se perciben en las diferentes instituciones del estado, por trabajos de las mismas característica o similares, que hay discriminación laboral por cuanto hay trabajadores que realizan trabajos similares entre uno y otro, pero las remuneraciones son sustancialmente muy diferentes de por sí y por los mismos trabajos realizados, es una remuneración

baja para unos y otros con la remuneración más elevada. Creo que esto se debe justamente por acontecimientos del ámbito político, que influye mucho en las diferentes instituciones que son del Estado, dándose paso a preferencias ilegales. Eso es lo que yo veo, creo y aprecio en la realidad, que dentro de lo que significa el derecho laboral y las remuneraciones, existe extremadamente mucha politiquería dentro de las instituciones públicas.

2. Que mecanismos considera aplicar para erradicar la discriminación en cuanto a la desigualdad de las remuneraciones de los trabajadores, para el cumplimiento del principio Constitucional de: “igual trabajo igual remuneración”.

Algo tan simple que se podría tomar en cuenta, que los trabajos se realizan y se hacen hablando de un estándar similar para poder justamente llevar a cabo un control, una planificación estratégica por parte del estado y de parte del Ministerio de Relaciones Laborales, para poder dentro de los recursos humanos, que es una palabra muy utilizada y que incluso el gobierno lo ha cambiado, que debería ser el de talentos humanos, es llevar a cabo una selección, se debería sectorizar y según la actividad dar una remuneración que corresponda a cada uno, dar una sola tabla de control dentro del Ministerio de Relaciones Laborales; y, verdaderamente sancionar si no cumple al patrono de la institución, en caso de incumplir o estar en contra de ese control simplificando cancelación de remuneraciones diferentes a un trabajador que tiene similares características, incumplimiento las prescripciones Constitucionales y principios de Acuerdos y Convenios Internacionales y otras. Este control se debería llevar a cabo dentro de las Instituciones del Estado,

mediante una sectorización adecuada dentro de los diferentes trabajos que, realizan los trabajadores en el Ecuador.

3. Estaría de acuerdo en que se debería regular y aplicar mecanismos de control, para garantizar el respeto de las remuneraciones de los trabajadores que desarrollan actividades similares en distintas instituciones, para garantizar el respeto y la igualdad prescrita en la Constitución.

Como lo mencione, no es simplemente algo que se debe hacer, sino que es una necesidad imperiosa, para lo cual debe existir la planificación estratégica dentro del Estado, a fin de garantizar y cambiar la realidad actual, ya que verdaderamente una planificación estratégica se basaría lógicamente en cada uno de estos aspectos, tomando en cuenta la misión y visión que tenga el estado hacia el futuro, hacia dónde quiere llegar estando vinculados dentro de una estrategia planificada, y ya no de una manera obsoleta como se lo ha hecho políticamente, sino respetando, manifestando y tomando en cuenta la terminología sino para poder cumplir con la Constitución; pues existe trabajadores que cumplen labores similares y los sueldos son verdaderamente muy diferentes de uno hacia a otro, entonces se estaría prácticamente violando la constitución y la ley; y por ende, no habrían no hay ni podrán haber jamás una verdadera seguridad jurídica; pues dentro del Estado, existe el irrespeto a los trabajadores ante su labor, afectando sus trabajos y afectando su sueldo mensual similares que se hacen, violando como le dije la Constitución.

4. Cuál es su apreciación sobre qué razones o causas influyen para que se dé la desigualdad de las remuneraciones de los trabajadores en cuanto a trabajos iguales y de las mismas características.

El que me importismo por parte de funcionarios del Estado, la poca importancia que se da por parte de cada una de las personas que tienen a cargo el control y cumplimiento de las tablas salariales, quienes muchas de las veces no tienen ni el más mínimo conocimiento de la gestión pública, peormente van hacer cumplir los derechos laborales y principios que están estipulados por la Constitución, indudablemente que todo esto rige y está establecido bajo la norma suprema. La Constitución de la República del Ecuador es afectada en su seguridad jurídica proviniendo el irrespeto a los derechos humanos, esto ha hecho que a los trabajadores en el Ecuador como en cualquier Estado Capitalista del mundo, se lo vea como si fuera una maquina más de trabajo, no reconocen el verdadero sentido humano, existiendo el irrespeto integral a los trabajadores, tal como es y cómo debería de ser, como lo estipula la Carta de la Constitución de la República del Ecuador.

## **Entrevistas 2**

**Dr. Robín Aníbal Castillo H.**

1. Cuál es su apreciación sobre la realidad de los trabajadores en cuanto a las remuneraciones percibidas en diferentes instituciones, por trabajos similares.

De acuerdo a las tablas proporcionables de los trabajadores en base a la inspectoría de trabajo, este se regula actualmente bajo una tabla de

remuneraciones, que debido a las luchas históricas constantes de los trabajadores, cada uno de ellos de acuerdo a su área o rama deben tener su retribución remunerativa dentro de sus colectivos, esto se ha alcanzado a través de las luchas constantes y en las negociaciones de los contratos colectivos, que se realizan cada año entre el empleador representante legal y consecuentemente con el sindicato.

2. Que mecanismos considera aplicarlos para erradicar la discriminación en cuanto a la desigualdad de las remuneraciones de los trabajadores para el cumplimiento del principio constitucional de igual trabajo igual remuneración.

En cuanto a la discriminación, estamos hablando que la Constitución de la República del Ecuador manifiesta que todos por la ley debemos ser iguales, pero existen algunas instituciones que por asunto de política minimizan la labor de los trabajadores y en cambio favorecen a otros, se aprovechan de sus esfuerzos tanto físicos como mentales, y en sus remuneraciones no hay una proporcionalidad en igualdad. Esto contesto en base a esta pregunta.

3. Estaría de acuerdo en que se debería regular y aplicar mecanismos de control para garantizar el respeto de las remuneraciones de los trabajadores que desarrollan actividades similares en distintas instituciones para garantizar el respeto y la igualdad prescrita en la Constitución.

Existen instituciones que respaldan el trabajo como el Seguro Social, como también la Inspectoría de Trabajo; pues, estos son entes que

deben velar por los derechos del trabajador y acoger cualquier queja y resolver cuando encuentren que han sido perjudicados los trabajadores.

4. Cuál es su apreciación sobre qué razones o causas influyen para que se dé la desigualdad de las remuneraciones de los trabajadores en cuanto a trabajos iguales y de las mismas características.

En cuanto a esta pregunta manifiesto que existen mecanismos como juzgados de paz, juzgados mediadores en caso que se encuentren perjudicados en sus remuneraciones, también a presentar sus quejas ante el juez del trabajo y asimilar que su remuneración es injusta a fin de que se realicen los ajustes y se limen asperezas o diferencias entre empleador o trabajador. En realidad no se apegan a la ley existiendo favoritismo en unos casos y perjuicio en otros casos. Es lo que respondo en base a esta pregunta y que podría considerarlo.

### **Entrevistas 3**

#### **Dr. Luis Domingo Guaicha Vaca**

1. Cuál es su apreciación sobre la realidad de los trabajadores en cuanto a las remuneraciones percibidas en diferentes instituciones, por trabajos similares.

En las Instituciones Públicas con respecto a los trabajadores, siempre se ha dado y ha venido existiendo una especie de inequidad, por cuanto no todos los sueldos son remunerados conforme debe ser de conformidad al principio o mandato fundamental de la Constitución de la República del Ecuador de: “a igual trabajo igual remuneración”. Existen trabajadores del sector público, que

teniendo el mismo tipo de función o de similares características, sin embargo sus sueldos tienen diferencias concurrentes entre uno y otro, con preferencias destacadas ya sea por asuntos políticos u otros, que dan a entender que no se respeta ni se cumple con el principio Constitucional.

2. Que mecanismos considera aplicarlos para erradicar la discriminación en cuanto a la desigualdad de las remuneraciones de los trabajadores para el cumplimiento del principio constitucional de igual trabajo igual remuneración.

Pienso que el Ente Rector tiene la obligación de regular este aspecto es el Ministerio de Relaciones Laborales y hacer respetar las tablas establecidas, quien por intermedio de sus funcionarios constantemente deben estar visitando y realizando controles en las instituciones públicas, dando un riguroso seguimiento de cumplimiento, correspondiente con el objeto de que se cumpla esta normativa general, a fin de no permitir ningún tipo de discriminaciones. Así mismo, considero que debe se debe crear un normativa en el sentido de dar facultades al Ente Rector, para que en caso de encontrar este tipo de ilegalidades, se realice el seguimiento necesario y aplicando el debido proceso destituir a la Autoridad Nominadora, a fin de terminar y sentar precedentes necesarios para que ya no le lesione los derechos de este importante sector productivo de nuestra sociedad, el de los trabajadores.

3. Estaría de acuerdo en que se debería regular y aplicar mecanismos de control para garantizar el respeto de las remuneraciones de los



trabajadores que desarrollan actividades similares en distintas instituciones para garantizar el respeto y la igualdad prescrita en la Constitución.

Por supuesto que sí, pues como ya lo indique anteriormente, se debe regular por las injusticias e ilegalidades que se cometen permanentemente por parte del empleador. En las Instituciones Públicas existen los sindicatos los sindicatos de trabajadores, los mismos que negocian con el patrono año a año el contrato colectivo, y dentro de este contrato colectivo se debe regular y hacer prevalecer justamente la tabla salarial que exista dentro de la normativa del Ministerio de Relaciones Laborales, a fin de precautelar sus derechos y no exista ningún tipo de discriminaciones, y las negociaciones sean justas a favor de todos los trabajadores.

4. Cuál es su apreciación sobre qué razones o causas influyen para que se dé la desigualdad de las remuneraciones de los trabajadores en cuanto a trabajos iguales y de las mismas características.

Por lo general existen asuntos políticos, esto es de conocimiento general que tienen ciertas preferencias y tendencias de favorecer a ciertos trabajadores como recompensa por sus trabajos en campaña y afinidades políticas, por parentela o por afinidades de amistad, que violan el orden regular y desnaturalizan el verdadero objeto del principio Constitucional de “a igual trabajo corresponde igual remuneración”. Esto da lugar a que trabajadores

recién llegados a la Institución lleguen a percibir igual o superior remuneración como franco acto de lesividad al derecho de los trabajadores. Este particular real y verídico, hace que al preferido se lo ubique en una mejor condición teniendo el mismo tipo de funciones y se le concede consideraciones especiales en vista de los aspectos antes señalados, ilegalidades que no se pueden permitir en un Estado Garantista de Derechos. Simplemente se debe aplicar la igualdad y no discriminación, para que todos los trabajadores públicos tengan igualdad de oportunidades, una vida digna, que el trabajo sea una verdadera fuente de realización personal y familiar, conforme al espíritu y mandato de la Constitución Política de la Republica de Ecuador.

## **7. DISCUSIÓN**

### **7.1 VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.**

Los objetivos que se plantearon para ser verificados de acuerdo con la información obtenida en el presente desarrollo de este trabajo investigativo, son los siguientes:

#### **Objetivo General:**

Realizar un estudio teórico, jurídico y crítico sobre la “NECESIDAD DE REGULAR EL SISTEMA DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO DE LOS TRABAJADORES, QUE PERMITA LA EFECTIVIZACIÓN DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL “DE A IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIÓN ART.326 DE LA CONSTITUCIÓN”

Este objetivo se verifica de manera positiva, pues en el desarrollo de la investigación se ha realizado un análisis enfocado directamente al estudio conceptual, doctrinario y jurídico, realizándose un análisis amplio de la necesidad DE REGULAR EL SISTEMA DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO DE LOS TRABAJADORES, QUE PERMITA LA EFECTIVIZACIÓN DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE A IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIÓN ART.326 DE LA CONSTITUCIÓN, lo que ha sido corroborado y apoyado de manera concreta y clara con el análisis de la normativa legal, empezando por la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo “OIT” y otros instrumentos Internacionales, cuyo análisis comparado con otras legislaciones en torno al

presente tema, ha permitido determinar que existe discriminación en cuanto a las remuneraciones de los trabajadores, tomando en cuenta los trabajos de las mismas características, y con ello demostrando que sin excepciones gozan de derechos irrenunciables como a tener una remuneración justa acorde a la dignidad humana, calidad de vida, buen vivir y a lo que promulga la Constitución, a gozar de la igualdad en cuanto a remuneraciones justas y equitativas por trabajos de similares características.

### **Objetivos Específicos**

Los objetivos específicos planteados para ser contrastados en el presente trabajo de investigación, se refieren a lo siguiente:

#### **En el primer objetivo específico me propuse:**

“Determinar las causas y los efectos socio-jurídicos de la falta de regularización de las de las remuneraciones del sector público de los trabajadores en un contexto de igualdad”.

El primer objetivo específico se cumplió satisfactoriamente, en la aplicación de las encuestas que se realizó a treinta personas con conocimiento con la “NECESIDAD DE REGULAR EL SISTEMA DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO DE LOS TRABAJADORES, QUE PERMITA LA EFECTIVIZACIÓN DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE A IGUAL TRABAJO A IGUAL REMUNERACIÓN ART.326 DE LA CONSTITUCIÓN”, en la primera, segunda, tercera, cuarta quinta, sexta y séptima se obtuvieron resultados similares los encuestados en que se debe respetar y regular las remuneraciones de los trabajadores del sector público en cuanto a los

trabajos de iguales características haciendo referencia a que se debe respetar la Constitución de la República del Ecuador. Además coinciden en la séptima pregunta en que debe regularse el sistema de remuneraciones del sector público para de esta manera hacerse respetar el principio Constitucional de igual trabajo corresponde igual remuneración.

También en las entrevistas realizadas a los tres abogados en libre ejercicio, de la ciudad de Loja, en su mayoría coinciden en que se debe **REGULAR EL SISTEMA DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO DE LOS TRABAJADORES, QUE PERMITA LA EFECTIVIZACIÓN DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE A IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIÓN ART.326 DE LA CONTITUCIÓN**”, para que de esta manera exista la igual entre los trabajadores y no se dé la discriminación.

**En el segundo objetivo específico que planteé es:**

“Exponer la necesidad de una regularización de las remuneraciones del sector público de los trabajadores, desde el aspecto de la equidad como principio constitucional”.

En el segundo objetivo específico, se verifico y analizó los resultados de la encuesta realizada, conforme a la segunda y sexta pregunta, donde se aprecia y determina claramente que, la mayoría de las personas encuestadas señalaron que se debería regular las remuneraciones de los trabajos de iguales características, pero partiendo desde el principio constitucional de igualdad, acogiendo la apreciación de la mayoría que señalaron enfáticamente que, este derecho es vulnerado y que perjudica de manera discriminatoria a

las personas trabajadoras. En esta segunda pregunta, se exteriorizan sentimientos encontrados como un grito desesperado en busca de justicia, igualdad social y cero discriminaciones, a favor de los trabajadores del sector público, con los mismos derechos que todos y merecido respeto de sus garantías constitucionales.

Las encuestas realizadas consolida el hecho urgente de una regulación con aplicación justa al SISTEMA DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO DE LOS TRABAJADORES, QUE PERMITA LA EFECTIVIZACIÓN DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE A IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIÓN 326 DE LA CONSTITUCIÓN”.

**En el tercer objetivo específico que plantee es:**

“Estructurar una propuesta jurídica para que se regulen las remuneraciones del sector público de los trabajadores, con miras a establecer un régimen jurídico específico para el control y equidad del cumplimiento del principio Constitucional de “a igual trabajo igual remuneración”.

El este objetivo específico, se logra verificar que en los resultados totales, las personas encuestadas corroboran en la primera, quinta y séptima pregunta, que existe discriminación social en cuanto a los derechos de los trabajadores del sector público, respecto de sus remuneraciones por trabajos de iguales características; y, que a su vez debería regularse para garantizar la efectivización de sus derechos prescritos en la Constitución.

De las entrevistas realizadas al respecto, casi en la totalidad de lo investigado señalaron que debe estructurarse una propuesta jurídica, para que se regulen las remuneraciones del sector público de los trabajadores, con miras a establecer un régimen jurídico específico para el control y equidad en el cumplimiento del principio Constitucional de “a igual trabajo igual remuneración”.

## **7.2 Contrastación de Hipótesis.**

En presente proyecto de investigación, se realizó con el planteamiento de una hipótesis para ser contrastada de acuerdo con los resultados obtenidos, la cual manifiesta lo siguiente:

“LA FALTA DE REGULACIÓN MEDIANTE UN SISTEMA EQUITATIVO DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO DE LOS TRABAJADORES, NO PERMITE LA EFECTIVIZACIÓN DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE A IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIÓN ART 326 DE LA CONTITUCIÓN.”

La hipótesis debidamente planteada, se contrasta en forma favorable, y se confirma con la aplicación y resultado de las encuestas realizadas, puesto que de la segunda interrogante, son 20 personas que contestaron positivamente; en la tercera pregunta, 19 de las personas encuestadas contestaron también afirmativamente; en la cuarta interrogante, 22 contestaron favorablemente; en la quinta interrogante, 21 personas contestaron favorable; en la sexta pregunta, 23 de las 30 personas encuestadas, señalaron que la necesidad de regular el sistema de remuneraciones del sector público de los trabajadores, ayudará a

frenar la discriminación en cuanto a las remuneraciones de los trabajos de iguales características; y a su vez, con la primera interrogante de las encuestas realizadas, se planteó opciones para determinar cuáles eran las causas de la discriminación remunerativa y, esto se apreció con las tablas graficas de datos:

a).- En cuanto al criterio de la inexistente gestión y garantías para tutelar los derechos del trabajador, y no se de paso a la discriminación laboral remunerativa muy conocida colectivamente, los encuestados respondieron afirmativamente con un resultado total del cincuenta y seis punto siete por ciento;

b).- Sobre el pronunciamiento respecto de que existe falta de regulación y aplicación para garantizar el derecho del cumplimiento de las obligaciones laborales, el treinta y tres punto tres por ciento de los encuestados respondieron que en realidad existe este incumplimiento por parte de los empleadores ante las personas trabajadoras;

c).- Posteriormente, con un seis punto siete por ciento los encuestados supieron manifestar que se debe a razones similares antes indicadas; y,

d).- Con un tres punto tres por ciento, los encuestados respondieron que se debe a otros factores diferentes.

Analizando los resultados obtenidos de las encuestas realizadas, concluimos que el porcentaje se inclina a que existe discriminación remunerativa y laboral en el sector de los trabajadores públicos, por parte de los empleadores.

Posteriormente y analizada la séptima pregunta, en la que en la cual se planteó que los encuestados contesten que derechos se vulneran en cuanto a la



discriminación de las remuneraciones, se obtuvo en las tablas gráficas de datos lo siguiente:

- Respecto de la vulneración al derecho al trabajo, obtuvo un veinte punto cero por ciento,
- La vulneración del derecho a la igualdad, se manifestó con un resultado de trece punto tres por ciento,
- En cuanto a la vulneración del principio Constitucional de: “a igual trabajo corresponde igual remuneración”, los encuestados respondieron afirmativamente en que se viola este derecho, esta apreciación corresponde a un cincuenta y tres punto tres por ciento; y,
- Respecto de vulneración de este derecho en varios u otros aspectos, los encuestados contestaron en un porcentaje de trece punto tres por ciento.

En conclusión, el resultado de la séptima, nos aclara que de 23 de las 30 personas encuestadas, señalaron que se debe regular el sistema de remuneraciones del sector público de los trabajadores, a fin de que se permita la efectivización de los derechos prescritos en la Constitución de la República del Ecuador, de conformidad al principio fundamental de: “a igual trabajo corresponde igual remuneración”.

Este objetivo se cumple con la elaboración de la Propuesta de Reforma que expongo al final de mi trabajo de tesis, elevada a vuestra consideración.

**FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA PROPUESTA DE NECESIDAD DE  
REGULAR EL SISTEMA DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO  
DE LOS TRABAJADORES, QUE PERMITA LA EFECTIVIZACIÓN DEL  
PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE A IGUAL TRABAJO IGUAL  
REMUNERACIÓN ART. 326 DE LA CONSTITUCIÓN:**

Como fundamentos para sustentar la propuesta de reforma jurídica del sistema remunerativo del sector de los trabajadores públicos, para que se haga efectivo el principio constitucional de: “a igual trabajo corresponde igual remuneración”, he partido desde la Constitución de la República del Ecuador, y sus derechos garantistas que están prescritos en ella, apreciándose lo siguiente:

**Art. 11.- numeral 2.** Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Implícitamente, cuando hablamos de una discriminación remunerativa al sector de los trabajadores públicos, debemos analizar diferentes aspectos vinculantes

que inciden claramente para que éste articular se pronuncie en su contra, y que da lugar para que sean tratados abusivamente en desmedro incluso de su autoestima y dignidad, aspectos que se dan por prejuicios de raza, sexo, ideología política, religión o clase social; razón por la cual, nuestra Constitución de la República del Ecuador, enmarca un espíritu garantista de derechos que rompe con todos estos tapujos de una sociedad ambigua, donde el amo y señor definía todo y esclavizaba al ser humano para su total servicio y provecho sin respetar su propia dignidad. El Legislador en verdadero sentido democrático y consiente de que se debe precautelar todos los derechos que dignifique al ser humano, ha plasmado en nuestra Constitución de la República del Ecuador, la garantía universal de que **“nadie podrá ser discriminado por múltiples razones, tal y como lo establece el artículo 11 y numerales, garantía que instituye la igualdad de derechos sin distingo social, y que toda medida que afecte su dignidad, integridad física, psíquica, social y moral, será sancionada y declarada como nula de nulidad absoluta, prevaleciendo como titular de derechos irrenunciables.**

**Art. 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su Dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Este concepto hace sin duda alguna, que el derecho al trabajo sea un deber social y base económica de todo trabajador público fuente de realización personal, este derecho se encuentra prescrito en la Constitución y se lo debe

aplicar conforme lo expuesto en ella, no solo vela por el derecho al trabajo sino que expresa que es base de una vida digna y decorosa con su familia, y esto hace que se revierta en una remuneración igualitaria, conforme a los trabajos de las mismas características, sin que se admita ningún tipo de discriminación.

Así mismo, **la Constitución de la Republica en su Artículo 47, prescribe:**

**Art. 47.-** El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: Numeral 5 El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

Consecuentemente, en **el Artículo 48 numerales 1 y 7, nuestra Constitución garantista de derechos dispone:**

**En el Art. 48.-** El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.

7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.

Al referirnos de los derechos irrenunciables garantizados por nuestra Constitución, hablamos también de las personas de atención prioritaria que el **Artículo 48** claramente nos explica, centrándose en el hecho que el Estado tomara medidas pertinentes para incluirlos a la sociedad y aparato productivo, las personas con discapacidades diferentes guardan armonía con los derechos del espíritu garantista, tal como se menciona en el Artículo 47 numeral 5 de la Constitución, que se les asegurara el trabajo de iguales condiciones y una remuneración equitativa sin discrimen; pues, personas con discapacidad que laboran en una entidad pública, tienen el derecho a recibir la misma remuneración que los demás en actividades de las mismas características y productividad. Este derecho se aplica igualmente para las demás personas que tengan discapacidad y cumplan la misma o similar labor.

**El Art. 276 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, nos dispone** que el régimen de desarrollo tendrá los siguientes objetivos:

**Numeral 2.** Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable.

El régimen de desarrollo social, tiene por objeto el de repartir sin discriminar equitativamente lo producido; y a su vez, a la existencia de un trabajo digno para todas y todos, haciendo que de ésta manera se regule la discriminación en los sitios de labores de los trabajadores, en cuanto al derecho a gozar de las mismas remuneraciones en los trabajos de las mismas características.

**Art. 325.-** El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores

**Art. 326.- Numeral 4.** A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

**Lo prescrito en el numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador**, es base fundamental en cuanto al tema propuesto, ya que engloba de manera general la propuesta de una necesidad de regular el sistema remunerativo de los trabajadores públicos, para hacer valer sus derechos prescritos en la Constitución.

Así mismo, **el Art. 340 de la Constitución en el Capítulo de Régimen del Buen Vivir, dice:**

**Art. 340.-** El Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social, es el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los

derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo. El sistema se articulará al Plan Nacional de Desarrollo y al sistema nacional descentralizado de planificación participativa; se guiará por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación. El sistema se compone de los ámbitos de la educación, salud, seguridad social, gestión de riesgos, cultura física y deporte, hábitat y vivienda, cultura, comunicación e información, disfrute del tiempo libre, ciencia y tecnología, población, seguridad humana y transporte.

#### **FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL CÓDIGO DE TRABAJO:**

Los fundamentos jurídicos del Código de Trabajo, guardan armonía perfecta con lo prescrito en la Madre de las Leyes, la Constitución de la República del Ecuador, respecto a sus derechos así:

**Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.-** El trabajo es un derecho y un deber social.

El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Por lo tanto, el derecho al trabajo como garantía establecida para todas las personas, es ineludible como fuente de realización personal, fuente de ingresos económicos para sostenerse con su familia y alcanzar el buen vivir.

**Art. 3.-** Libertad de trabajo y contratación. El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio.

Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado.

**Artículo 9.- Concepto de trabajador.-** La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Tenemos entendido que, trabajador es toda aquella persona que presta sus servicios lícitos y personales, a cambio de una remuneración y esta remuneración tiene que ser justa, equitativa y sin discrimen.

**Art. 79.- Igualdad de remuneración.-** A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.



Las remuneraciones son irrenunciables e inembargables nadie puede disponer de ellos, son derechos de los trabajadores del Sector Público, pero estos tal y como lo establece la ley son intransferibles e inembargables, excepto para el pago de alimentos debidos por ley. Sin duda alguna, los trabajadores tienen el derecho a recibir una remuneración justa equitativa; y por sobre todo, ser remunerados acorde al trabajo igual y de las mismas características.

## 8. CONCLUSIONES

- Las causas que subsisten a las desigualdades entre las remuneraciones de un trabajo igual y de las mismas características, respecto del trabajador del sector público, se debe a la falta de regulación en la normativa que direcciona el ámbito de control en todas las instituciones públicas; ya que este a su vez, incurre en la falta de seguimientos que da rienda suelta a la vulnerabilidad del principio Constitucional del art. 326 numeral 4, el cual precautela expresamente el derecho: “a igual trabajo corresponde igual remuneración”; y por ende, también lesiona el derecho a gozar de una vida digna y con oportunidades tanto para el como para su familia, basada en el derecho Constitucional del “Buen Vivir”.
- Como se desprende de la investigación de campo, tanto de las encuestas como entrevistas realizadas, podemos evidenciar que en las respuestas de la pregunta uno y cuatro, se evidencia la necesidad imperiosa de regular el sistema de cumplimiento respecto de las remuneraciones del sector público de los trabajadores, por cuanto se resume la expresión tácita de un problema de índole social, el mismo que debe ser solucionado urgentemente bajo sanciones graves que lleguen hasta la destitución de autoridades nominadoras que incumplan, a fin de crear conciencia y precedentes que termine con estos casos de abuso y discriminación remunerativa laboral, que lesione las garantías de las personas trabajadoras del sector público, esto por falta de una regulación legal que prohíba la discriminación existente, respecto a la

remuneración en los trabajos de iguales características. Esta particularidad se fundamenta bajo el principio Constitucional de: “a igual trabajo corresponde igual remuneración”, principio que sin lugar a duda viabiliza la reglamentación y cumplimiento dentro del sistema remunerativo, a fin de que no afecte se afecte o viole derechos o principios, prescrito en nuestra Constitución de la República del Ecuador.

- El sector público de trabajadores, son los grupos más vulnerados y discriminados en nuestra sociedad, sobre todo en lo referente a sus remuneraciones, ya que existe diferencias en las compensaciones mensuales por trabajos de iguales características e igual valor, situación que ha sido comprobada en el presente trabajo de investigación, mediante el cual se han observado y analizado casos en el que se verifica que existe una discriminación indiscutible, hecho atentatorio al sistema democrático del Estado Ecuatoriano Garantista de Derechos, que lesiona el principio de: “a igual trabajo corresponde igual remuneración.
- La diferencia en cuanto a las remuneraciones de los trabajadores por los trabajos de iguales características, no solo genera discriminación e incumplimiento a los preceptos establecidos en nuestra Constitución Garantista de Derechos; sino que también, afecta el trabajo como fuente de realización personal y familiar, tornándose inalcanzable el “Derecho al Buen Vivir”.

- Finalmente, mediante el estudio y análisis del Derecho Comparado, concurrido en las legislaciones de Colombia, Perú, Chile, Uruguay y Argentina, se demostró que existe coincidencias armónicas jurídicas, en la aplicación del Principio Constitucional de: “a igual trabajo corresponde igual remuneración”, fijándose este derecho como parte de una historia de lucha constante de los trabajadores, por alcanzar que se reconozcan sus legítimos derechos.

Cabe mencionar, que no solo centre la labor de analizar nuestra Legislación con la de otros países, sino que también apoye los fundamentos con los convenios internacionales como la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – “OIT”, en la que se evidencia la disposición absoluta de este derecho universal del hombre; quedando claro que, pese a que existen estos derechos irrenunciables y protegidos por lo estados, son burlados, pisoteados, violados y vulnerados por el empleador contra el trabajador público, por la falta de normas y sanciones fuertes y drásticas, que obliguen a las Autoridades Nominadoras al cumplimiento obligado, bajo un sistema de control y sanciones drásticas, que vayan desde dos sanciones pecuniarias progresivas, hasta la destitución.

## 9. RECOMENDACIONES

En base al desarrollo de la presente investigación jurídica, se plantean las siguientes recomendaciones:

- Al Ministerio de Relaciones Laborales de nuestro país, para que instrumente la supervisión y forma de aplicar y asegurar la vigencia del sistema de remuneraciones del sector público de trabajadores, para que se haga efectivo el principio Constitucional de: “a igual trabajo corresponde igual remuneración”.
- Al Sector Público de Trabajadores, que ejerciten la inmediatez en el efectivo goce de sus Derechos Constitucionales, bajo las garantías debidamente normadas y reguladas por el Ministerio de Relaciones Laborales, en caso que sean afectados por algún tipo de discriminación en sus remuneraciones.
- Que se establezca medidas de sanción drásticas, en contra de los empleadores que incumplan sus obligaciones laborales, transgrediendo los Derechos Constitucionales del Trabajador, a fin de sentar precedentes en contra este tipo de discriminación, en cuanto al pago legal de sus remuneraciones, considerando los trabajos de iguales características, activando acciones mediante el sistema administrativo y judicial.

- Que el Ministerio de Relaciones Laborales, como ente regulador de las políticas de Remuneraciones de los Trabajadores, realice los seguimientos pertinentes con visitas periódicas a las instituciones públicas, a fin de precautelar sus derechos establecidos en la Constitución, elevando las observaciones correspondientes ante la autoridad dominadora, a fin de que corrija cualquier error discriminatorio, previo a ser sancionados en caso de incumplimiento.
- Que mediante el presente trabajo investigativo realizado, se ha consolidado la acción discriminatoria realizada en contra de los trabajadores del sector público; razón por la cual, es imperiosa la necesidad de precautelar sus legítimos derechos impulsando una propuesta de reforma de ley, la cual estará orientada a viabilizar el respecto a los Derechos Constitucionales; y, principalmente del Derecho Universal de: “ a igual trabajo corresponde igual remuneración”, de tal forma que se recomienda que el Ministerio de Relaciones Laborales, actúe como ejecutor de políticas de sanción severas y/o drásticas contra el empleador concurrente en acto discriminatorio y trato desigual, política que debe ser aprobada conforme esta propuesta de reforma, con el consecuente tratamiento y sanción en la Asamblea Nacional.

## 9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

### REPÚBLICA DEL ECUADOR

#### ASAMBLEA NACIONAL

#### EL PLENO

#### CONSIDERANDO:

**QUE**, la Constitución de la República del Ecuador, prescribe en su Art. 326 numeral 4.- A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración;

**QUE**, el Art. 33 de nuestra Carta Magna, nos expresa claramente que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su Dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado;

**QUE**, nuestra Constitución en el Capítulo: Régimen de Desarrollo, Art. 276 numeral 2, establece los siguientes objetivos: Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable;

**QUE**, en el Capítulo de: Régimen del Buen Vivir Art. 340 de nuestra Constitución vigente, establece: El sistema nacional de inclusión y equidad

social es el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo. El sistema se articulará al Plan Nacional de Desarrollo y al sistema nacional descentralizado de planificación participativa; se guiará por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación. El sistema se compone de los ámbitos de la educación, salud, seguridad social, gestión de riesgos, cultura física y deporte, hábitat y vivienda, cultura, comunicación e información, disfrute del tiempo libre, ciencia y tecnología, población, seguridad humana y transporte;

**QUE**, nuestra Constitución en su Art. 11 numeral 2 señala que: Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad;



**QUE**, el Art. 33 de nuestra Constitución señala que: El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado;

**QUE**, el Art. 47 y su numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador indican que: El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: Numeral 5.-El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

**QUE**, el Código de Trabajo prescribe en su Art. 79.- la Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración; y,

**QUE**, el Código de Trabajo prescribe en su Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social.

## **LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO**

### **CAPÍTULO VI:**

#### **DE LOS SALARIOS, DE LOS SUELDOS, DE LAS UTILIDADES Y DE LAS BONIFICACIONES Y REMUNERACIONES ADICIONALES.**

##### **PARÁGRAFO 1RO.**

##### **DE LAS REMUNERACIONES Y SUS GARANTÍAS:**

A continuación del Art. 79.- Igualdad de Remuneración.-... añádase los siguientes artículos innumerados:

Art. ....- Entidad Rectora de control y cumplimiento.- El ente rector que ejercerá control y cumplimiento en materia de remuneraciones, es el Ministerio de Relaciones Laborales, y tiene competencia en el ámbito administrativo; y, los Jueces de Trabajo en el ámbito jurisdiccional.

Art. ....- Acatamiento y cumplimiento.- Las instituciones del servicio público, tienen la obligación de acatar la tabla de remuneraciones fijadas por el Ministerio de Relaciones Laborales, y con el fin de que no se viole el principio Constitucional de: "A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración", se incluye la disposición escrita de la autoridad nominadora, sobre su disposición laboral en lo que no corresponde a lo pactado por contrato o nombramiento

Art. ....- Sanción al empleador por discriminación remunerativa.- Sera sancionado, el representante legal o autoridad nominadora de la institución que, discrimine remunerativamente a los trabajadores del servicio público, en franca violación del derecho a la igualdad ante la ley; cuando se haya

dispuesto al trabajador, ejecutar cargos laborales fuera de su contrato o nombramiento.

Art. ....- Destitución del cargo por discriminación remunerativa.- Si se comprueba que el representante legal de la institución o autoridad nominadora, hace caso omiso y vuelve a violar el Mandato Constitucional y Legal de “A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración”, será destituido del cargo, previo a la aplicación del debido proceso, por parte del Ministerio de Relaciones Laborales.

Art...- Dentro del ámbito de reforma de ley, se aplicara a todas las instituciones del Estado dentro del ámbito público y deberán regirse bajo estricto conocimiento para no menoscabar los derechos reconocidos por la Constitución.

**DISPOSICIÓN FINAL.-** La presente Ley entrará en vigencia a partir del día siguiente a su publicación en el Registro Oficial y prevalecerá sobre toda norma que se le oponga.

Dado en la ciudad de Quito, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, a los..... días, del mes de....., del año.....

---

**Lic. Gabriela Rivadeneira Burbano**  
**PRESIDENTA DE LA ASAMBLEA NACIONAL**

---

**Lic. Libia Rivas**  
**SECRETARIA GENERAL**

**LEY REFORMATORIA A LA LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO**

**CAPÍTULO II**

**REGIMEN DE LAS REMUNERACIONES DE LOS INGRESOS**

**COMPLEMENTARIOS:**

A continuación del Art. 104.- Principios de las remuneraciones del sector publico.-

...añádase: luego de:... igual remuneración.

“En el caso de los trabajadores del sector público, se compensara las labores que se determine por discrecionalidad de la autoridad nominadora, de tal manera que se corresponda al principio constitucional de a igual trabajo igual remuneración”

Continuamente se añadirán los siguientes artículos innumerados:

Art. ....- Entidad Rectora de control y cumplimiento.- El ente rector que ejercerá control y cumplimiento en materia de remuneraciones, es el Ministerio de Relaciones Laborales, y tiene competencia en el ámbito administrativo; y, los Jueces de Trabajo en el ámbito jurisdiccional.

Art. ....- Acatamiento y cumplimiento.- Las instituciones del servicio público, tienen la obligación de acatar la tabla de remuneraciones fijadas por el Ministerio de Relaciones Laborales, y con el fin de que no se viole el principio Constitucional de: “A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración”, se incluye la disposición escrita de la autoridad nominadora, sobre su disposición laboral en lo que no corresponde a lo pactado por contrato o nombramiento

Art. ....- Sanción al empleador por discriminación remunerativa.- Sera sancionado, el representante legal o autoridad nominadora de la institución que, discrimine remunerativamente a los trabajadores del servicio público, en franca violación del derecho a la igualdad ante la ley; cuando se haya dispuesto al trabajador, ejecutar cargos laborales fuera de su contrato o nombramiento.

Art. ....- Destitución del cargo por discriminación remunerativa.- Si se comprueba que el representante legal de la institución o autoridad nominadora, hace caso omiso y vuelve a violar el Mandato Constitucional y Legal de “A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración”, será destituido del cargo, previo a la aplicación del debido proceso, por parte del Ministerio de Relaciones Laborales.

Art...- Dentro del ámbito de reforma de ley, se aplicara a todas las instituciones del Estado dentro del ámbito público y deberán regirse bajo estricto conocimiento para no menoscabar los derechos reconocidos por la Constitución.

**DISPOSICIÓN FINAL.-** La presente Ley entrará en vigencia a partir del día siguiente a su publicación en el Registro Oficial y prevalecerá sobre toda norma que se le oponga.

Dado en la ciudad de Quito, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, a los..... días, del mes de....., del año.....

---

**Lic. Gabriela Rivadeneira Burbano**

**PRESIDENTA DE LA ASAMBLEA NACIONAL**

---

**Lic. Libia Rivas**

**SECRETARIA GENERAL.**

## 10. BIBLIOGRAFÍA

- <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/716/1/05915.pdf> . PAG 1
- Código de trabajo Ecuatoriano Art. 2
- [http://www.socialismosalle.8m.com/EI%20\\_Trabajo\\_Segun\\_Engels.htm](http://www.socialismosalle.8m.com/EI%20_Trabajo_Segun_Engels.htm) Título. EL TRABAJO SEGUN FEDERICO ENGELS
- Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Autor: Francisco Walker Errazuriz. Pág. 13 y 14.
- Código de Trabajo Artículo. 9
- <https://books.google.es/books?id=FJfvf3aJaq8C&pg=PA45&dq=trabajador+definici%C3%B3n&hl=es&sa=X&ei=Vx5IUfHHMueu7AbfwYBo#v=onepage&q=trabajador%20definici%C3%B3n&f=false> Rosario Bailón Valdovinos. Libro: Legislación Laboral Pág. 45
- <http://definicion.mx/trabajador/> Definición de Trabajador
- <http://www.losrecursoshumanos.com/principio-de-igualdad-en-las-relaciones-laborales/>
- <http://rafael.bervin.over-blog.es/article-la-igualdad-49860415.html> La Igualdad : Rafael Bervín Farías
- [http://cruzandopalabras.idoneos.com/el\\_grito\\_sagrado/igualdad/](http://cruzandopalabras.idoneos.com/el_grito_sagrado/igualdad/) La Igualdad según Esteban Echeverría en El Dogma Socialista.
- Constitución de la República del Ecuador Art 11. Numeral 2, Pág. 27.
- Declaración universal de los derechos humanos  
<http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001790/179018m.pdf>
- <http://www.abogadadefensora.com.ar/seguridad-social-trrhh/la-remuneracion.pdf> La Remuneración. Pág. 1
- <http://deconceptos.com/ciencias-juridicas/remuneracion>
- Artículo 326 numeral 4. Constitución de la República del Ecuador
- <http://definicion.de/regular/>
- Código de Trabajo Art. 37
- <http://www.degerencia.com/tema/efectividad>
- <https://amsajo.wordpress.com/historia-del-trabajo/> Historia del Trabajo Derecho al Trabajo de Samuel, Amparo, José Manuel.
- <http://www.carrodecombate.com/2012/05/01/una-historia-de-los-derechos-laborales/>
- <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt02-derecho-del-trabajo.pdf> Jorge Machicado, Derecho del Trabajo Pág. 5

- <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt02-derecho-del-trabajo.pdf> Jorge Machicado, Derecho del Trabajo Pág. 6
- Constitución de la República del Ecuador Art. 11, Numerales 2, 3, 6, 8,9. Pág. 27
- Constitución de la República del Ecuador Art 46, Numeral 2. Pág.40
- Constitución de la República del Ecuador Art 47, Numeral 5. Pág.41
- Constitución de la República del Ecuador Art 66, Numerales 2, 4,17. Pág.50, 52.
- Constitución de la República del Ecuador Art 326, Numeral 4. Pág.152
- Art.2 Código de Trabajo
- [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms\\_082363.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082363.pdf)
- Constitución de la República del Ecuador Art. 11 numerales: 2, 3, 6, 9.
- Constitución de la República del Ecuador Art.33.
- Constitución de la República del Ecuador Art. 46 numeral 2.
- Constitución de la República del Ecuador Art. 47 numeral 5.
- Constitución de la República del Ecuador Art.66 numerales 4, 17.
- <http://www.uasb.edu.ec/UserFiles/369/File/PDF/CentrodeReferencia/Temasdeanalis2/apatriadaydh/articulos/cajaspdf.pdf> Igualdad de género en la Constitución Ecuatoriana de 2008 Pag.4
- El Principio de Igualdad Material en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional por Encarnación Carmona Cuenca. Pág. 265
- <http://www.uasb.edu.ec/UserFiles/369/File/PDF/CentrodeReferencia/Temasdeanalis2/apatriadaydh/articulos/cajaspdf.pdf> Igualdad de género en la Constitución Ecuatoriana de 2008 Pag.5
- El Principio de Igualdad Material en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional por Encarnación Carmona Cuenca. Pág.271, 272
- [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_177345.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_177345.pdf) Principios y Derechos fundamentales en el Trabajo: del compromiso a la acción. Pag.7
- <http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1948-DeclaracionUniversal.htm#A1>
- <http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/europa/CSE/1961-CSE.htm#a15>
- [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms\\_082363.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082363.pdf)
- Constitución de la República del Ecuador Art. 47 y numeral 5.
- Ley Orgánica de Discapacidades Artículo. 17



- Ley Orgánica de Discapacidades Artículo. 45.
- <http://www.filosofia.org/cod/c1948dhu.htm> (declaración Universal de Derechos del Hombre)
- <http://www.losrecursoshumanos.com/principio-de-igualdad-en-las-relaciones-laborales/> Principio de igualdad en las relaciones laborales Publicado por LosRecursosHumanos.com el 10 de marzo de 2008.
- Constitución de la República del Ecuador Artículo 11, Numerales 2,6 Pág. 27 y 28
- Código de Trabajo Ecuatoriano Art .79
- Constitución de la República del Ecuador Art 326, Numeral 4. Pág.152
- <http://www.humanrights.com/es/what-are-human-rights/universal-declaration-of-human-rights/articles-21-30.html> título. La Declaración Universal de Derechos Humanos.
- <http://www.humanrights.com/es/what-are-human-rights/universal-declaration-of-human-rights/articles-21-30.html> Título. La Declaración Universal de Derechos Humanos Art. 23. Numerales 1,2,3,4
- <http://observatoridesc.org/es/derecho-al-trabajo> Titulo, Derecho al Trabajo.
- <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r31086spa.pdf> “ El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional” Anne F. Bayefsky
- [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_184031.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf) Titulo. Promoviendo la Igualdad de Género, Convenios de la OIT y los Derechos Laborales de las Mujeres, Pág. 13
- [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms\\_082363.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082363.pdf)
- Constitución de la República del Ecuador. Art 326. Numeral 4. Pág. 151
- [https://conf.unog.ch/tradfrweb/Traduction/Traduction\\_docs%20generaux/Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicas%20y%20Sociales%20-%20Manuel%20Ossorio.pdf](https://conf.unog.ch/tradfrweb/Traduction/Traduction_docs%20generaux/Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicas%20y%20Sociales%20-%20Manuel%20Ossorio.pdf) Manuel Osorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, pág.211
- Constitución de la República del Ecuador Art. 33
- Código de Trabajo Art. 2
- Art. 79. Código de Trabajo
- [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms\\_082363.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082363.pdf) Pág.8 Organización Internacional del Trabajo.
- Art. 326.- numeral 2,4 y 5 de la Constitución. Pág.151.
- [https://conf.unog.ch/tradfrweb/Traduction/Traduction\\_docs%20generaux/Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicas%20y%20Sociales%20-%20Manuel%20Ossorio.pdf](https://conf.unog.ch/tradfrweb/Traduction/Traduction_docs%20generaux/Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicas%20y%20Sociales%20-%20Manuel%20Ossorio.pdf) Manuel Osorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, pág. 470,471.

- Art. 11 Constitución de la República del Ecuador
- Ley Orgánica de Discapacitados Artículo.17
- Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo “Art. 45.
- Código de Trabajo Art 79.
- Constitución de la Republica de Ecuador Art. 47. Numeral 5. Pág. 41.
- [http://cnel.gob.ec/lotaip/links\\_a2/codigo\\_trabajo.pdf](http://cnel.gob.ec/lotaip/links_a2/codigo_trabajo.pdf) Código de Trabajo Ecuatoriano, Pág. 29
- [http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal\\_a/base\\_legal/A.\\_Constitucion\\_republica\\_ecuador\\_2008constitucion.pdf](http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal_a/base_legal/A._Constitucion_republica_ecuador_2008constitucion.pdf) Constitución de la República del Ecuador Artículo 33, Pág. 17
- [http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal\\_a/base\\_legal/A.\\_Constitucion\\_republica\\_ecuador\\_2008constitucion.pdf](http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal_a/base_legal/A._Constitucion_republica_ecuador_2008constitucion.pdf) Constitución de la República del Ecuador Artículo 11, Numeral 4, Pág. 12
- [http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal\\_a/base\\_legal/A.\\_Constitucion\\_republica\\_ecuador\\_2008constitucion.pdf](http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal_a/base_legal/A._Constitucion_republica_ecuador_2008constitucion.pdf) Constitución de la República del Ecuador Art. 276, Numeral 2. Pág. 90
- Ley Orgánica del Servicio Público. Art. 104.

## 11. ANEXOS

### 11.1 ANEXO N° 1

#### Proyecto de Investigación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA  
ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA  
CARRERA DE DERECHO

Título:

“NECESIDAD DE REGULAR EL SISTEMA DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO DE LOS TRABAJADORES, QUE PERMITA LA EFECTIVIZACIÓN DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE A IGUAL TRABAJO A IGUAL REMUNERACIÓN ART. 326 DE LA CONSTITUCIÓN”

**AUTOR:**

*Christian Javier Guaicha Ortega*

**DIRECTORA:**

*Dra. Jenny Maritza Jaramillo Serrano. Mg. Sc*

Loja - Ecuador

2014-2015

**TEMA:**

**“NECESIDAD DE REGULAR EL SISTEMA DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO DE LOS TRABAJADORES, QUE PERMITA LA EFECTIVIZACIÓN DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIÓN ART. 326 DE LA CONSTITUCIÓN”**

### **1. PROBLEMATIZACIÓN**

Ha pasado más de un siglo desde aquel 1º de Mayo en que los trabajadores del mundo siguen sin gozar los derechos que les corresponden. Es más, ni siquiera el derecho de trabajar existe hoy en la mayor parte de los países del llamado tercer mundo.

El 1º de Mayo de 1886, es una fecha histórica en que los trabajadores de EEUU se organizaron y convocaron a una huelga general, en reclamo por la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas diarias (ocho horas de trabajo, ocho horas de recreación y cultura, ocho horas de descanso).

Las condiciones laborales de la clase obrera eran deplorables. Niños, mujeres y hombres eran explotados en jornadas de hasta dieciocho horas diarias sin descanso semanal y con remuneraciones ínfimas. La Revolución Industrial avanzaba con su tecnología y su injusticia, y con ella EEUU comenzaba a crecer como país industrializado atrayendo a miles de obreros de Europa que buscaban mejores condiciones de trabajo.

A mediados del siglo XIX se formaron las grandes Ligas de Ocho Horas en las principales ciudades manufactureras. El 17 de octubre de 1884, la Federación Norteamericana del Trabajo, de origen anarquista, en su IV Congreso, aprueba una moción por la que se resolvía que "la duración legal de la jornada de trabajo desde el 1° de Mayo de 1886 sería de ocho horas' recomendando a todas las organizaciones sindicales que trataran de hacer promulgar leyes con ese contenido en todas las jurisdicciones. Esta resolución despertó el interés de todas las organizaciones y durante esos dos años se acrecentó la compatibilidad y solidaridad de los trabajadores.

A fines del siglo XIX e inicios del XX. Aparecen las primeras células de la clase obrera en el Ecuador.

En nuestro país los obreros comenzaron las luchas para que se les reformen sus salarios, y las conquistas de los derechos laborales mínimos. Por el grito de centenario de la independencia del 10 de agosto de 1909 se efectuó el Primer Congreso Obrero Ecuatoriano.

En 1911, por iniciativa de la Asociación de Abastecedores del Mercado de Guayaquil, se conmemoró, por primera vez, el 1º. De Mayo, y que los trabajadores ecuatorianos continuaron recordando en los siguientes años. El gobierno de Leónidas Plaza Gutiérrez, mediante decreto del 23 de abril de 1915, consagró el Primero de Mayo de cada año, día feriado para los obreros del Ecuador. Al año siguiente (1916) se decretó en el país la jornada de 8 horas, aunque fue sistemáticamente burlada. Hubo protestas, huelgas y reivindicaciones de la clase obrera ecuatoriana no solo para avanzar en la

conquista de sus derechos, sino también para lograr el respeto y la generalización de la jornada de 8 horas. En Guayaquil, la huelga obrera convocada con estos propósitos fue reprimida el 15 de noviembre de 1922 con una escandalosa matanza de trabajadores.

La trayectoria de los obreros ecuatorianos y la Revolución Juliana de 1925, y, además de modernizar al Estado, institucionalizó la atención a las clases trabajadoras mediante la creación del Ministerio de Previsión Social y Trabajo, la Caja de Pensiones (actualmente IESS), la expedición de las primeras leyes laborales e incluso la introducción del impuesto a la renta, del que fueron excluidas las clases asalariadas. Tras esos primeros esfuerzos, recién en 1938 se dictó el Código del Trabajo, que reconoció los principios fundamentales de protección a los trabajadores y las garantías básicas de sus derechos.

Años después se incorporaron nuevas instituciones y derechos para la protección a las clases trabajadoras del Ecuador. Creció la idea de que el desarrollo económico nunca sería suficiente sin crear condiciones de bienestar para la mayoría nacional. Sin embargo, la resistencia de las clases concentradoras del poder económico no logró revertir las herencias históricas de la marginación, la pobreza, la miseria, el desempleo, el subempleo, la difícil situación de los trabajadores ocupados y la escandalosa concentración de la “riqueza en minorías dominantes”.

Las diferencias de las remuneraciones de los trabajadores del sector público de la provincia de Loja, no son equitativos de conformidad al trabajo de las

mismas características, que infringen el espíritu constitucional de: “a igual trabajo corresponderá igual remuneración”.

Siendo un problema social e individual, que lesiona el espíritu garantista de derechos del estado ecuatoriano, produciendo discriminación para unos y favoritismo a otros, que realizan el mismo tipo de trabajo.

Es así que en las instituciones públicas de la ciudad de Loja como es “superintendencia de hidrocarburos, empresa eléctrica de Loja, y consejo provincial; mantienen trabajadores que por su naturaleza de las actividades que realizan están amparados en el código de trabajo y la Constitución de la república del Ecuador en el artículo 326 numeral 4.

La población de trabajadores del sector público, que está amparada bajo el código de trabajo en la ciudad de Loja es alto y a nivel nacional mucho más, y es por esta razón que se visibiliza a un más las diferencias que existen entre los salarios de unos con los de otros ;siendo en este mundo laboral los auxiliares de servicios chofer o conductor , guardianes ,jardineros , carpinteros , albañiles , mecánico y entre otros .

Esta investigación tiene como finalidad concientizar a los entes reguladores del estado, a los legisladores , para que aplicando el espíritu garantista de derechos, emitan la normativa que haga efectiva la igualdad remunerativa de todos los trabajadores del país, de conformidad a la actividad que realizan aplicando el principio constitucional del Art. 326 numeral 4 “a igual trabajo corresponderá igual remuneración<sup>78</sup>” , terminándose el espíritu discriminatorio

---

<sup>78</sup> Constitución de la República del Ecuador

existente en la actualidad que determinan entidades públicas privilegiadas y entidades públicas pobres , que marcan las diferencias remunerativas y sociales .

## **2. JUSTIFICACIÓN**

La presente investigación se justifica por nacer de un problema social e individual , como es la diferencia de las remuneraciones de los trabajadores del sector público de la provincia de Loja, la falta de viabilidad que normalice las remuneraciones que lesiona el espíritu garantista de derechos del estado ecuatoriano que produce la negativa para unos y favoritismo para otros. Además este proceso investigativo se enmarca dentro de una alternativa de control, lo que a su vez contribuye al Plan Nacional del Buen Vivir y a su vez al principio constitucional “de igual trabajo corresponde igual remuneración” art. 326 numeral 4. Realzando los derechos primordiales de los trabajadores que no solo están estipulados o escritos en la carta magna sino también en los derechos y tratados internacionales, de esta manera pretendo concienciar a los órganos reguladores sobre este tema de suma importancia de carácter social e individual, ya que los trabajadores cumplen sus labores bajo una ley y esa ley los protege cabe la redundancia la Constitución de la República del Ecuador.

Se considera relevante la ejecución de este proyecto, porque con los conocimientos adquiridos durante el curso de la carrera de Derecho, se ha logrado formar un criterio de orden y a este que compagina con un proceso dialectico, que regula conductas y que por su objetividad puede transformar la



realidad, en el presente caso, ser el medio para regular las remuneraciones de los trabajadores del sector público de la provincia de Loja. La investigación del tema propuesto cumple con la exigencia de Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, que regula la pertinencia del estudio investigativo jurídico con aspectos relativos a las materias de Derecho Positivo, para optar por el grado de Abogado.

### **3. OBJETIVOS:**

#### **3.1. GENERAL:**

Realizar un estudio socio-jurídico sobre la necesidad de regular el sistema de remuneraciones del sector público de los trabajadores que permita la efectivización del principio constitucional de “a igual trabajo igual remuneración”

#### **3.2. ESPECÍFICOS:**

- Determinar las causas y los efectos socio-jurídicos de la falta de regularización de las de las remuneraciones del sector público de los trabajadores en un contexto de igualdad.
- Exponer la necesidad de regular las remuneraciones del sector público de los trabajadores, desde el aspecto de la equidad como principio constitucional.

- Estructurar una propuesta socio-jurídica que regule las remuneraciones del sector público de los trabajadores, con miras a establecer un régimen jurídico específico para el control y equidad del cumplimiento del principio Constitucional de “a igual trabajo igual remuneración”.

#### **4. HIPÓTESIS**

LA FALTA DE REGULACIÓN MEDIANTE UN SISTEMA EQUITATIVO DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO DE LOS TRABAJADORES, NO PERMITE LA EFECTIVIZACIÓN DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE A IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIÓN ART 326 DE LA CONTITUCIÓN.

#### **5. MARCO TEÓRICO**

El trabajo es la Actividad o dedicación que demanda un esfuerzo físico y mental. Es la labor que cumple una persona a las características de su profesión, oficio o mano de obra aplicada dentro del ámbito laboral a cambio de un salario. Esto permite que la persona se mantenga en su día a día.

Pero ya analizándolo desde un punto de vista más profundo el trabajo es la noción que conlleva a que un individuo realice una actividad productiva determinada y de igual manera se lo recompensa con el salario, el mismo que supone que es el precio dentro del ámbito de la actividad que realiza la persona. De esta manera el empleador que ofrece el trabajo o empleo y le

condiciona al trabajador con diferentes leyes y convenios y que en la vida cotidiana hay casos que están fuera de orden legal que presupone el derecho a la igualdad formal, material y no discriminación, faltando al espíritu constitucional de a igual trabajo igual remuneración. Constitución de la republica del ecuador artículo 326.”<sup>79</sup>

De la misma forma como hoy se exige el cumplimiento de esos derechos a pasado más de un siglo desde aquel 1º de Mayo en que los trabajadores del mundo siguen sin gozar los derechos que les corresponden. Es más, ni siquiera el derecho de trabajar existe hoy en la mayor parte de los países del llamado tercer mundo.

El 1º de Mayo de 1886, es una fecha histórica en que los trabajadores de EEUU se organizaron y convocaron a una huelga general, en reclamo por la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas diarias (ocho horas de trabajo, ocho horas de recreación y cultura, ocho horas de descanso).

Las condiciones laborales de la clase obrera eran deplorables. Niños, mujeres y hombres eran explotados en jornadas de hasta dieciocho horas diarias sin descanso semanal y con remuneraciones ínfimas. La Revolución Industrial avanzaba con su tecnología y su injusticia, y con ella EEUU comenzaba a crecer como país industrializado atrayendo a miles de obreros de Europa que buscaban mejores condiciones de trabajo

---

<sup>79</sup> Constitución de la República del Ecuador

El diccionario jurídico elemental de Guillermo Cabanellas señala que el “Trabajo. El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud.”<sup>80</sup>

Y en contexto de nuestro país, la trayectoria de los obreros ecuatorianos y la Revolución Juliana de 1925, y, además de modernizar al Estado, institucionalizó la atención a las clases trabajadoras mediante la creación del Ministerio de Previsión Social y Trabajo, la Caja de Pensiones (actualmente IESS), la expedición de las primeras leyes laborales e incluso la introducción del impuesto a la renta, del que fueron excluidas las clases asalariadas. Tras esos primeros esfuerzos, recién en 1938 se dictó el Código del Trabajo, que reconoció los principios fundamentales de protección a los trabajadores y las garantías básicas de sus derechos.

Cuando hablamos de la remuneración, decimos que es la que adquiere el trabajador como efecto de la prestación de sus servicios adquiere el derecho de la remuneración y la remuneración es el pago que percibe del convenio de trabajo que deriva la obligación principal del empleador. La remuneración se paga por el trabajo realizado, o por la prestación de servicios, siendo este un derecho inquebrantable dentro de nuestra constitución que deriva y a su vez a lo referente de las remuneraciones equitativas. Para efecto tomo la definición “remuneración” que deriva que por trabajo y derecho le corresponden al trabajador en lo siguiente:

---

<sup>80</sup> Diccionario Jurídico Elemental de Guillermo Cabanellas. Trabajo.

“El término remuneración se utiliza para hacer referencia a todo aquello que una persona recibe como pago por un trabajo o actividad realizada. Hoy en día, la idea de remuneración se limita casi exclusivamente al pago de una suma de dinero a cambio de un trabajo y debido a la complejidad de las sociedades, se encuentra más o menos establecido en la mayoría de los casos qué tipo de remuneración corresponde a cada trabajo dependiendo de la cantidad de horas que necesite, de profesionalización o capacitación del mismo, de los riesgos que esa actividad implique, de la duración, etc.”<sup>81</sup> Y desde un punto de vista más histórico con referencia a las remuneraciones o a la manera de retribuir las el hombre siempre ha tenido la necesidad de contar con un medio que le ayude a satisfacer las diferentes necesidades efímeras, he aquí que desde tiempos memorables o primitivos el hombre cubría sus necesidades a base del esfuerzo de su trabajo físico o se valía de lo que producía la madre tierra. Es así que conforme avanza su inteligencia su manera de ver y sentir la necesidad de mejorar y progresar, perfecciona sus herramientas arcaicas para obtener un estatus de vida óptimo acorde a su entorno eliminando de esta manera el trabajo primitivo al momento de producir para sobrevivir.

El Código de trabajo en su artículo Art.79 señala “Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad. Sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y

---

<sup>81</sup> <http://www.definicionabc.com/social/remuneracion.php#ixzz3X82QJCFJ>

práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.”<sup>82</sup>

Es evidente que desde aquí nace el concepto del trabajo personal y que a su vez trajo consigo la “ ERA ESCLAVISTA”, En el cual las personas sometidas y discriminadas a un trabajo infrahumano se les retribuía el esfuerzo con la entrega de los medios básicos para sobrevivir.

Esta breve reseña histórica nos hace visualizar e imaginar la discriminación existente no solo en el presente sino en el pasado. De esta manera apunto a que el trabajo ha evolucionado es sus aspectos más complejos pero a un existe la discriminación en la forma de tribuir al trabajador igualitariamente y aplicando este mismo concepto con los trabajos de iguales características, ya que de una manera u otra se quebranta el principio constitucional de A igual trabajo corresponde igual remuneración En la “declaración Universal de Derechos del Hombre del 10 de diciembre de 1948 en su Artículo 23 numeral 2 y 3”<sup>83</sup> nos hace una referencia importante acerca de la igualdad de trabajo e igual retribución de la misma que se encuentran contemplados en los siguientes numerales: “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

---

<sup>82</sup> Código de Trabajo Ecuatoriano Art. 79.

<sup>83</sup> <http://www.filosofia.org/cod/c1948dhu.htm> (declaración Universal de Derechos del Hombre)

completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medio de protección social”<sup>84</sup>.

Cuando la ley hace referencia de “a igual trabajo corresponde igual remuneración artículo 326 de la Constitución”, apunta a proteger a los trabajadores y sus derechos y determina que si cumplen la misma función percibirán por ello lo mismo , sin que existan diferencias sociales de raza, sexo etnia o condición social o nacionalidad .

Es por eso que la Carta Magna en su Artículo Art. 33 señala: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”<sup>85</sup>

Para poder entender más de una manera conceptualizada, analizaremos lo que es el sector público ya que va de la mano de lo investigado y otros componentes más que estudiaremos posteriormente.

Se llama sector público a todas las instituciones, oficinas, organismos, del estado que forman parte de la institucionalización y organización del sector trabajador, por lo tanto decimos que es una medida apropiada de organizar la sociedad como tal y se entiende que todo lo Estatal conforme a instituciones u organismos son de carácter público y que pertenece a todos los habitantes y

---

<sup>84</sup> <http://www.filosofia.org/cod/c1948dhu.htm>

<sup>85</sup> Constitución de la República del Ecuador Art. 33 pág. 17

no a una sola persona. Y a través del sector público el estado ejecuta sus políticas para garantizar y cumplir la ley y lo que dice la constitución.

Y de conformidad a la Constitución de la República del Ecuador analizaremos el siguiente artículo que se encuentra en la sección tercera Servidoras y Servidores públicos: “Art. 229.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia”<sup>86</sup>. El artículo en mención señala que todas las personas que de una u otra forma que trabajen dentro del sector público tienen derecho a ser tratadas como tal. Por ende este artículo señala la igualdad y sostiene que se regulara, pero esto no se cumple por las diferentes discriminaciones que existen dentro del sector del trabajador con remuneraciones de iguales características y remuneraciones distintas que atentan contra los principios Constitucionales.

---

<sup>86</sup> Constitución de la República del Ecuador Art 229.



Ahora partiremos desde un punto de vista primordial el Principio de igualdad es aquel principio que vela por la equidad de todas las personas y dicho principio asegura en todo ámbito el derecho a no ser discriminados la carta magna lo señala claramente en el siguiente artículo:

“TÍTULO VII RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR Capítulo primero Inclusión y equidad

Art. 340.-El sistema nacional de inclusión y equidad social es el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo. El sistema se articulará al Plan Nacional de Desarrollo y al sistema nacional descentralizado de planificación participativa; se guiará por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación.”<sup>87</sup>

Desde su génesis la igualdad no ha tenido un trato justo para todas las personas, sino únicamente para sus similares o de las mismas características; y diferente trato para todos aquellos que tienen distinciones es por eso que la igualdad constituye la madre de lo justo, la madre de la no discriminación. La remuneración y pagos a los trabajadores han tenido una clara discriminación dentro del ámbito laboral, El principio de igualdad dentro del Derecho se ha desarrollado dentro de las distintas etapas de la sociedad. Y por ende se debe respetar este principio constitucional. “Además, el Convenio

---

<sup>87</sup> Constitución de la república del Ecuador Art. 340

de la Organización Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Remuneración (No. 100) 165 UNTS 303 (1953) define igualdad de remuneraciones en el artículo 1(b) como: “La expresión ‘igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor’ designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”<sup>88</sup>

La igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres “ trabajadoras y trabajadores “, este es un aspecto importante ya que la constitución de la republica del ecuador establece que todas y todos los que trabajen dentro del sector publico serán servidoras y servidores públicos y por ende bajo los mismos principios de la Constitución deberán percibir la misma remuneración. No solo se establece claramente reciprocidad sino que también se ve que está regulando la no discriminación entre sexos como lo he mencionado anteriormente con un articulo citado del convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Remuneración (No. 100) 165 UNTS 303 (1953) define igualdad de remuneraciones en el artículo 1(b) como: La expresión ‘igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor’ designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

El código de trabajo, establece que es un derecho y deber social tener un trabajo y este está sujeto a un control y de la misma manera a ser remunerado sin discriminación aplicando el principio de igualdad “C.T. Art. 2.-

---

<sup>88</sup> <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r31086spa.pdf>

Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social.” Al hablar de la igualdad y de la no discriminación remunerativa hago referencia a la protección de sus derechos y calidad de vida para sus familias, ya que la Constitución habla del buen vivir y de la igualdad

La Constitución de la República del Ecuador en su “Artículo 33.-El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

Queda claro que la carta magna establece al trabajo como un derecho y un deber social como lo mencionado en el anterior artículo del código de trabajo, de la misma manera lo define como un derecho económico y fuente de realización personal y señala claramente que es un derecho y un deber que el trabajador tenga remuneraciones y retribuciones justas.

## **6. METODOLOGÍA**

### **6.1 Métodos:**

En la presente investigación se requerirán de varios métodos así como técnicas que serán el camino para llegar a la concreción de los objetivos planteados, son los siguientes:

### **Método científico**

Es el que estudia los procedimientos y las técnicas que condescienden a descubrir, sistematizar y enseñar los conocimientos científicos acerca de los diferentes fenómenos es un medio utilizado para llegar a un fin.

### **Método Inductivo – Deductivo**

Este es un proceso que toma de punto de partida, lo particular a lo general, y se utiliza la experimentación, observación, síntesis y análisis. Conforme a la existencia de lo general en un tema concreto, identifica y comprueba la existencia en la relación con hipótesis y finiquita en nuevos marcos teóricos, nociones o principios. Se aplica en concordancia a las normas positivas conforme a la actual investigación.

### **El método Exegético:**

En este método se aplica la interpretación de toda norma, esto será de trascendencia e importancia para conocer las implicaciones jurídicas que tiene la problemática, como la factibilidad de la propuesta y en el estudio de la legislación comparada.

## **7. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS**

Serán los procedimientos de observación, análisis y síntesis los que requiere la investigación socio-jurídica propuesta, auxiliados de técnicas de acopio teórico como el fichaje bibliográfico o documental; y, de técnicas de acopio empírico como la encuesta y la entrevista. El estudio de noticias, blogs, documentales y videos sobre la regulación el sistema de remuneraciones del sector público de los trabajadores, para el cumplimiento del principio constitucional “de a igual

trabajo a igual remuneración, ayudara a reforzar la búsqueda de una verdad objetiva sobre la problemática.

La investigación de campo se concretara a consultas de opinión a personas conocedoras de la problemática, se encuestara a 30 trabajadores encuestas, y 3 Profesionales del Derecho para las entrevistas; en ambas técnicas se planteara cuestionario derivados de la hipótesis.

Los resultados de la investigación empírica se presentaran en tablas, barras o gráficos desarrollados mediante programas informáticos y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que servirán para la verificación de objetivos y contrastación de hipótesis y para abordar las conclusiones y recomendaciones.

## 9. CRONOGRAMA

2015																																			
Meses	Febrero			Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre							
<b>Actividades</b>	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Delimitación del		X	X	X																															
Elaboración de					X	X	X	X	X																										
Aprobación de proyecto																																			
Acopio de información										X	X	X																							
Investigación de campo													X	X	X	X																			
Análisis de la																	X	X	X	X															
Análisis de Resultados																				X	X	X	X												
Elaboración del Informe																								X	X	X	X	X	X						
Corrección del Informe																																X	X		

## PRESUPUESTO Y RECURSOS

### 8.1 Recursos Humanos

**Proponente del Proyecto:** Christian Javier Guaicha Ortega

**Director de la Tesis:** Dra. Jenny Maritza Jaramillo Serrano. Mg .Sc

**Entrevistados:** 03 profesionales de la materia vinculante

**Encuestados:** 30 personas trabajadores por muestreo

**Recursos Económicos:**

Insumos	Cantidad	Valor	Valor
		Unitario	Total
Literatura Jurídica			300
Movilización			100
Material de Escritorio			100
Internet			80
Impresión y encuadernación			280
Hojas y copias			150
Imprevistos			100
<b>TOTAL</b>			<b>\$1.110</b>

## **8. FINANCIAMIENTO:**

El presupuesto de los gastos que ocasionara la presente investigación jurídica, asciende a MIL CIEN DÓLARES AMERICANOS, los que serán solventados con recursos propios del postulante.

## **9. BIBLIOGRAFÍA:**

- <http://www.filosofia.org/cod/c1948dhu.htm>
- <http://www.definicionabc.com/social/remuneracion.php#ixzz3X82QJCFJ>
- <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r31086spa.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador Art. 340
- Código de Trabajo Ecuatoriano Art. 79
- Constitución de la República del Ecuador Art. 33 pág. 17
- Código de trabajo articulo 2
- Diccionario Jurídico Elemental de Guillermo Cabanellas. Trabajo



## 11.2. ANEXO N° 2

### Encuesta



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

### CARRERA DE DERECHO

#### ENCUESTA

Estimado, como estudiante de la carrera de Derecho, de la Universidad Nacional de Loja en mi trabajo de Tesis de Grado, titulado **“NECESIDAD DE REGULAR EL SISTEMA DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO DE LOS TRABAJADORES, QUE PERMITA LA EFECTIVIZACIÓN DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE A IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIÓN ART. 326 DE LA CONSTITUCION ”**, me dirijo a usted para solicitarle su valioso aporte mismo que será de significativo aporte académico. Científicos para cumplir con los objetivos de este trabajo.

Lea Detenidamente y sírvase a contestar:

1 ¿Cree Usted que exista razones arbitrarias, que cause la desigualdad entre las remuneraciones de un trabajo igual y de las mismas características respecto al trabajador?

SI ( ) NO ( )

En caso de que su respuesta sea positiva elija de entre las siguientes cuales cree que son estas razones:

- A) Discriminación
- B) La falta de regulación
- C) El cumplimiento de obligaciones laborales
- D) Otras-----

2. ¿Considera Usted que los trabajadores en el sector Público, son grupos más vulnerados y discriminados?

SI ( ) NO ( ). ¿Por qué?

---

---

3. ¿Cree usted que la regulación de las remuneraciones dentro del sector público de trabajadores ayudara a frenar los actos de discriminación que se generan dentro de los trabajos iguales y de las mismas exigencias que sin embargo son remunerados de manera distinta en las instituciones ?

SI ( ) NO ( )

4. ¿Considera Usted que la discriminación en cuanto a las remuneraciones de los trabajadores “de a igual trabajo corresponde a igual remuneración” violan al derecho al trabajo como una fuente de realización personal?

SI ( ) NO ( ).

---

---

5. ¿Cree Usted, que se debe sancionar drásticamente la discriminación de remuneraciones por trabajos de iguales características al el empleador por no cumplir un derecho y no cumplir una obligación laboral?

SI ( ) NO ( ). ¿Por qué?

---

---

6. Cuáles de los siguientes derechos cree que se están vulnerando al existir la discriminación de las remuneraciones distintas con trabajos de iguales características:

A) Derecho al trabajo

B) La igualdad

C) A trabajo de a valor corresponde igual remuneración

Otros....

7. ¿Está usted de acuerdo con que se regule el sistema de remuneraciones del sector público de los trabajadores, para que de esta forma permita la efectivización de los principios y derechos emanados de la Constitución y principalmente el de a igual trabajo corresponde igual remuneración ?

SI ( ) NO ( )

---

### 11.3. ANEXO Nº 3

Entrevista



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

**CARRERA DE DERECHO**

#### **Entrevistas**

Distinguido profesional del Derecho, como estudiante de la carrera de Derecho, de la Universidad Nacional de Loja y debido a que me encuentro realizando mi trabajo de Tesis de Grado, titulado **“NECESIDAD DE REGULAR EL SISTEMA DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO DE LOS TRABAJADORES, QUE PERMITA LA EFECTIVIZACIÓN DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL “DE A IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIÓN ART. 326 DE LA CONSTITUCION”**, Me dirijo a usted con el mayor comedimiento, solicitarle se sirva contestar de manera veraz las siguientes preguntas.

1. Cuál es su apreciación sobre la realidad de los trabajadores en cuanto a las remuneraciones percibidas en diferentes instituciones, por trabajos similares.
2. Que mecanismos considera aplicarlos para erradicar la discriminación en cuanto a la desigualdad de las remuneraciones de los trabajadores

para el cumplimiento del principio constitucional de igual trabajo igual remuneración.

3. Estaría de acuerdo en que se debería regular y aplicar mecanismos de control para garantizar el respeto de las remuneraciones de los trabajadores que desarrollan actividades similares en distintas instituciones para garantizar el respeto y la igualdad prescrita en la Constitución.
- 4.Cuál es su apreciación sobre qué razones o causas influyen para que se dé la desigualdad de las remuneraciones de los trabajadores en cuanto a trabajos iguales y de las mismas características.

## 11.4. ANEXO Nº 4

### ESTUDIO DE CASOS

EL Presente análisis está supeditado estrictamente a lo dispuesto al ministerio de relaciones laborales, analizados en los acuerdos ministeriales 0116 vigente al 2014 y acuerdo ministerial 0054 vigente al 2015 de conformidad a la realidad de los sueldos que perciben los trabajadores que analizaremos y que pertenecen al GAD “ Gobierno Autónomo Descentralizado del municipio del cantón Loja “ y; y, del GAD PROVUNCIAL “ Gobierno Autónomo Descentralizado de la Prefectura de la Provincia de Loja:

Es curioso, por decir lo menos que los obreros del gobierno provincial de Loja, se reconozcan salarios permitidos, en unos casos que son superiores a los referidos acuerdos ministeriales en un claro desacato y discriminación ante el marco jurídico que en esta materia se encuentra vigente, en la siguiente forma:

1. Un albañil del municipio de Loja gana una remuneración mensual unificada de 493 dólares más beneficios del contrato colectivo 105.51 ctvs. da un total mensual de 598.71 de remuneración mensual.

- 1.1 un albañil del GAD Provincial de Loja gana 520 dólares y su pretensión según el beneficio del contrato colectivo es llegar a ganar una remuneración mensual unificada de 548 dólares americanos

Esta diferencia marca el signo discriminatorio y de desigualdad, incumpléndose el principio fundamental de la Constitución que dice de a igual trabajo igual remuneración; pues, la diferencia entre el uno y el otro trabajador

que cumplen las mismas funciones con el mismo tiempo de servicio es de 50 dólares con 71 ctvs.

2. Un chofer o conductor de vehículos livianos o pesados del municipio de Loja gana un remuneración mensual unificada de 566 dólares más beneficios del contrato colectivo 101.32 ctvs., da un total mensual de 567.32 de remuneración mensual.

2.2 Un chofer o conductor de vehículos livianos o pesados del GAD Provincial de Loja con el mismo tiempo de servicio gana 554 dólares mensuales y su pretensión según el beneficio del contrato colectivo es llegar a ganar una remuneración mensual de 584 dólares americanos

Esta diferencia marca el signo discriminatorio y de desigualdad, incumpléndose el principio fundamental de la Constitución que dice de a igual trabajo igual remuneración; pues, la diferencia ente el uno y el otro trabajador que cumplen las mismas funciones con el mismo tiempo de servicio es de 17 dólares de diferencia con 64 ctvs.

3. Un conserje externo del municipio de Loja gana un remuneración mensual unificada de 550 dólares más beneficios del contrato colectivo 103.75 ctvs. da un total mensual de 653.75 de remuneración mensual.

3.3 Un conserje externo del GAD Provincial de Loja con el mismo tiempo de servicio gana 504 dólares mensuales y su pretensión según el beneficio del

contrato colectivo es llegar a ganar una remuneración mensual de 531 dólares americanos

Esta diferencia marca el signo discriminatorio y de desigualdad, incumpléndose el principio fundamental de la Constitución que dice de a igual trabajo igual remuneración; pues, la diferencia ente el uno y el otro trabajador que cumplen las mismas funciones con el mismo tiempo de servicio es de 122 dólares de diferencia con 75 ctvs.

4. Un plomero o Gasfitero del municipio de Loja gana un remuneración mensual unificada de 493 dólares más beneficios del contrato colectivo 12.33 ctvs. da un total mensual de 505.53 de remuneración mensual.

4.4 Un plomero o Gasfitero del GAD Provincial de Loja con el mismo tiempo de servicio gana 520 dólares mensuales y su pretensión según el beneficio del contrato colectivo es llegar a ganar una remuneración mensual de 548 dólares americanos

Esta diferencia marca el signo discriminatorio y de desigualdad, incumpléndose el principio fundamental de la Constitución que dice de a igual trabajo igual remuneración; pues, la diferencia ente el uno y el otro trabajador que cumplen las mismas funciones con el mismo tiempo de servicio nado a favor de trabajador del consejo provincial de 12 dólares con 53 ctvs. Esta diferencia marca el signo discriminatorio y de desigualdad, incumpléndose el principio fundamental de la Constitución que dice de a igual trabajo igual remuneración; pues, la diferencia ente el uno y el otro trabajador que cumplen



las mismas funciones con el mismo tiempo de servicio es de 122 dólares de diferencia con 75 ctvs., de diferencia.

De esta forma se demuestra que con estos 4 ejemplos reales, que las dos entidades analizadas no existe coherencia en las remuneraciones de los trabajadores por cuanto estamos comprobando que en el municipio de Loja un gasfitero o plomero gana menos que la pretensión de un gasfitero del GAD provincial

En todos los ejemplos he puesto la palabra pretensión porque en el gobierno provincial de Loja quedo aprobado el contrato colectivo vigente para este año 2015 por parte del ex prefecto ingeniero Rubén Bustamante Monteros y los representantes de los trabajadores y por consecuencia Aprobado por el ministerio de relaciones laborales, pero que sin embargo el nuevo prefecto de Loja Ingeniero Rafael Dávila no lo acepta por cuanto manifiesta que no existe el presupuesto suficiente para suplir económicamente el cumplimiento del contrato colectivo, ya que también considera que los montos aprobados son elevados, dando a notar que en realidad existe una falta de cumplimiento a la normativa legal tanto del ministerio de relaciones laborales en hacer cumplir el contrato colectivo cuanto la actitud discriminatoria en contra del trabajador que reclama sus derechos legítimos . Y esto no solo sucede aquí en nuestra ciudad y provincia de Loja sino en el resto del país que los trabajadores se movilizan y hacen manifestaciones que son de conocimiento público ya que son transmitidos por los medios de comunicación en reclamo de sus derechos.

## INDICE

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORIA.....	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS .....	iv
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
TABLA DE CONTENIDOS .....	vii
1. TITULO.....	1
2. RESUMEN .....	2
ABSTRACT.....	4
3. INTRODUCCIÓN .....	5
4. REVISIÓN DE LITERATURA .....	8
4.1. MARCO CONCEPTUAL.....	8
4.1.1. CONCEPTO DE TRABAJO.....	8
4.1.2. CONCEPTO DE TRABAJADOR .....	12
4.1.3. CONCEPTO DEL PRINCIPIO DE IGUALAD. ....	14
4.1.4 CONCEPTO DE REMUNERACIÓN.....	17
4.1.5. CONCEPTO DE REGULAR .....	19
4.1.6. CONCEPTO DE EFECTIVIZACIÓN. ....	22
4.2. MARCO DOCTRINARIO.....	24
4.2.1 RESEÑA HISTÓRICA DEL DERECHO AL TRABAJO.....	24
4.2.2. DERECHO AL TRABAJO Y SU MARCO LEGAL EN EL ECUADOR..	28
4.2.3. PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO AL TRABAJO .....	35
4.2.4 LA IGUALDAD FORMAL Y MATERIAL.....	43
4.2.5 PRINCIPIOS LABORALES EN EL DERECHO INTERNACIONAL.....	50
4.2.6. CARACTERÍSTICAS DE LA RELACION LABORAL. ....	55
4.2.7. PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL.....	59
4.2.8. PRINCIPIO DE A IGUAL TRABAJO CORRESPONDE IGUAL REMUNERACIÓN.....	62
4.3. MARCO JURIDICO.....	66

4.3.1. LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE Y EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	66
4.3.2. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO .....	70
4.3.3. CONSTITUCIONALIDAD DEL DERECHO AL TRABAJO.....	73
4.3.4. DERECHO A LA IGUALDAD. ....	78
4.3.5. CONTEXTO JURIDICO DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE A IGUAL TRABAJO A IGUAL REMUNERACIÓN.....	85
4.3.6. EL REGIMEN JURÍDICO DE LAS REMUNERACIONES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO. ....	87
4.3.7. LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO – LOSEP. REGIMEN JURÍDICO DE REMUNERACIONES.....	91
4.3.8. DERECHO COMPARADO.....	92
5. MATERIALES Y METODOS.....	100
6. RESULTADOS.....	104
6.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....	104
6.2. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA.....	122
7. DISCUSIÓN .....	131
7.1 VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.....	131
8. CONCLUSIONES .....	146
9. RECOMENDACIONES.....	149
9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.....	151
10. BIBLIOGRAFÍA .....	159
11. ANEXOS .....	163
11.1. ANEXO N° 1 .....	163
11.2. ANEXO N° 2 .....	185
11.3. ANEXO N° 3 .....	188
ENTREVISTA .....	188
11.4. ANEXO N° 4 .....	190
INDICE .....	194