



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**



**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA**

**TEMA:**

**“LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN EN  
RELACIÓN A LAS HORAS DE TRABAJO”**

**AUTORA:**

**KARLA JACQUELINE LUCIO VINUEZA**

**TUTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

**DRA. ANA DIDIAN GONZÁLEZ ALBERTERIS**

**GUARANDA-ECUADOR**

**Año 2022**

## CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Dra. Ana Didian González Alberteris** en mi calidad de Director del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo, bajo juramento **CERTIFICO**: que la señorita: **Karla Jacqueline Lucio Vinuesa**, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la Republica; con el tema: **“LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN EN RELACIÓN A LAS HORAS DE TRABAJO”** mismo que cuenta con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba.

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

Atentamente:

  
**Dra. Ana Didian González Alberteris**

**Tutora del Proyecto de Investigación**

## DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo, **Karla Jacqueline Lucio Vinueza**, Egresada de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto de Investigación, con el tema: **“LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN EN RELACIÓN A LAS HORAS DE TRABAJO”** es de mi propia autoría, así como las expresiones vertidas dentro de la investigación, misma que se llegó a realizar con la compilación de bibliográfica, tanto de libros, revistas, publicaciones y análisis de la legislación Ecuatoriana.

Atentamente,



A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Jacqueline L.", enclosed within a circular scribble.

**Karla Jacqueline Lucio Vinueza**

**Autora**



*Notaria Tercera del Cantón Guaranda*  
*Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez*  
*Notario*

No. ESCRITURA	20220201003P02260
---------------	-------------------



**DECLARACION JURAMENTADA**  
**OTORGADA POR:**  
LUCIO VINUEZA KARLA JACQUELINE  
**CUANTIA: INDETERMINADA**  
FACTURA: 001-001-000012194  
DI: 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día doce de octubre de dos mil veintidós, **ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda**, comparece la señorita LUCIO VINUEZA KARLA JACQUELINE, estado civil soltera, domiciliado en Cantón Chillanes, provincia Bolívar, con celular número 0980401757, correo electrónico [karlaluciov5@gmail.com](mailto:karlaluciov5@gmail.com); por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, hábil e idónea para contratar y obligarse a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana, bien instruida por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertida de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento que dice: **Declaro que el presente trabajo de investigación titulado: “LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN EN RALACIÓN A LAS HORAS DE TRABAJO”.** Previo la obtención del título de Abogada, de la **Universidad Estatal de Bolívar**, es de mi autoría, este documento no ha sido previamente presentado por ningún grado de calificación profesional y que las referencias bibliográficas que se incluyen han sido consultadas por la autora. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. **HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA.** La misma que queda elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que les fue a la compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquel se afirma y se ratifica de todo lo expuesto y firma conmigo en unidad de acto, quedando incorporado al protocolo de esta Notaria, la presente declaración, de todo lo cual doy fe.-

LUCIO VINUEZA KARLA JACQUELINE  
C.C. 0606076461

**AB. HENRY ROJAS NARVAEZ**  
**NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA**



## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación se lo dedico a Dios por su amor infinito, a mis padres y a mis hermanos por estar siempre a mi lado apoyándome y a mi abuelita Angélica que con su amor y consejos me han permitido ser la persona que soy, y que ahora desde el cielo me cuida y me ha dado la fuerza necesaria para seguir luchando por mis objetivos.

*Karla Lucio Vinuesa*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios y a la Virgen Santísima por guiarme, darme la sabiduría y ser mi fortaleza en mis momentos de debilidad. A mis padres y hermanos quienes han sido un pilar fundamental en mi vida ya que con su apoyo incondicional permitieron que logre culminar mis estudios universitarios.

A la Universidad Estatal de Bolívar por abrirme las puertas de tan honorable institución, a los docentes de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas Carrera de Derecho quienes me han brindado sus conocimientos en todo este tiempo de estudio y de manera especial a la Dra. Ana Didian González Alberteris por su contribución en la presente investigación.

*Karla Lucio Vinuesa*

## ÍNDICE

PORTADA .....	
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA .....	I
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA.....	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE.....	VI
TÍTULO.....	X
RESUMEN .....	XI
GLOSARIO TÉRMINOS .....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIV
Capítulo I: Problema.....	1
1.1 Planteamiento del problema .....	1
1.2 Formulación del problema.....	2
1.3 Objetivos de la investigación.....	3
1.4 Justificación .....	4
Capítulo II: Marco Teórico.....	5
2.1 Antecedentes.....	5
2.2 Fundamentación Teórica .....	7
2.2.1 El principio de igualdad.....	7
2.2.2 La igualdad formal y material .....	10
2.2.3 La jornada de trabajo .....	11
2.2.3.1 Jornada Ordinaria .....	11
2.2.3.1 Jornada de trabajo suplementario .....	12
2.2.3.2 Jornada de trabajo extraordinario .....	13
2.2.3.3 Jornada de trabajo recuperación .....	14
2.2.3.4 Jornada de Trabajo de mayor duración.....	15

2.2.3.5 Jornada de Trabajo de menor duración.....	16
2.2.3.6 La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y la reducción de la jornada de trabajo .....	17
2.2.4 La estabilidad laboral.....	18
2.2.5 El derecho al trabajo .....	19
2.2.6 Vulneración del derecho a la seguridad jurídica frente a exigencia de ejecutar trabajos fuera de la jornada laboral sin el reconocimiento legal .....	21
2.3.1 Hipótesis .....	24
2.3.2 Variables.....	24
Capítulo III: Descripción del trabajo investigativo realizado.....	26
3.1 Ámbito de Estudio .....	26
3.2 Tipo de Investigación .....	26
3.3 Nivel de Investigación .....	27
3.4 Método de Investigación .....	27
3.5 Diseño de la Investigación.....	27
3.6 Población, muestra .....	28
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	28
3.8 Procedimiento de recolección de datos .....	29
3.9 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos.....	29
Capítulo IV: Resultados .....	30
4.1 Presentación de resultados.....	30
4.2 Beneficiarios.....	44
4.2 Impacto de la investigación .....	44
4.3 Transferencia de resultados .....	44
Conclusiones.....	45
Recomendaciones .....	46
Anexos .....	51

## Índice de Tablas

Tabla No. 1 .....	30
Tabla No. 2 .....	31
Tabla No. 3 .....	32
Tabla No. 4 .....	33
Tabla No. 5 .....	34
Tabla No. 6 .....	35
Tabla No. 7 .....	36
Tabla No. 8 .....	37

## Índice de Gráficos

Gráfico No. 1 .....	30
Gráfico No. 2 .....	31
Gráfico No. 3 .....	32
Gráfico No. 4 .....	33
Gráfico No. 5 .....	34
Gráfico No. 6 .....	35
Gráfico No. 7 .....	36
Gráfico No. 8 .....	37

## **TÍTULO**

“LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN EN  
RELACIÓN A LAS HORAS DE TRABAJO”

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración frente a la exigencia de ejecutar trabajos fuera de la jornada laboral sin el respectivo reconocimiento legal, esta actividad se caracteriza por no cubrir los recargos legales aparte del salario preestablecido en el contrato, en este sentido el principio de igualdad no es aplicado y los derechos del trabajador son vulnerados directamente, la aplicación de esta actividad produce ciertos conflictos entre el empleador y los trabajadores, en la actualidad esta actividad se encuentra totalmente prohibida, debido a que vulnera el derecho a la justa remuneración de los trabajadores e impide que estos accedan al derecho a una vida digna donde puedan cubrir todas sus necesidades básicas; la Constitución de la República del Ecuador determina que el principio de igualdad es una garantía para evitar que los trabajadores sean discriminados. La investigación se desarrolló bajo una metodología mixta, además que se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo y cualitativo con la finalidad de recopilar datos verdaderos sobre la problemática investigada, para lo cual se aplicó la técnica de la encuesta y entrevista a la población de estudio previamente escogida. Entre los resultados más relevantes que arrojó la investigación se obtiene que la ejecución de actividades laborales fuera de la jornada laboral sin el reconocimiento legal vulnera drásticamente el principio de igualdad de remuneración, las consecuencias negativas de este tipo de actividades en la que el trabajador desarrolla actividades extraordinarias sin pago justo es totalmente inconstitucional y no se ajusta a los principios y derechos laborales que establece la Constitución y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos.

**Palabras Clave:** Principio de igualdad, Remuneración, Derecho al Trabajo, Dependencia, Vulneración.

## GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Beneficios legales:** Son actos que se encuentran regulados por la ley y que tienen como finalidad dotar de beneficios a los trabajadores cómo puede ser; el décimo tercer sueldo, cuarto sueldo, utilidades y vacaciones, estos beneficios laborales tienen finalidad incentivar al trabajador a mantener su empleo. (Bueno, 2017, pág. 71).

**Compensación:** La compensación se refiere a dar cómo recibir cómo este término principalmente se utiliza en materia laboral qué se refiere prácticamente al pago justo qué se le debe otorgar a una persona por un servicio prestado. (Cabanellas, 2012, pág. 62).

**Contrato:** Acuerdo celebrado entre dos personas mismo que se desarrolla sobre un interés jurídico cómo es una cuyo carácter principal desarrollar derechos y obligaciones para las partes contratantes. (Cabanellas, 2012, pág. 74).

**Dependencia laboral:** Es la situación que se desarrolla cuando una persona depende de la otra, es decir que existirán órdenes previas sobre las cuales debe regirse la actividad laboral, el trabajador está subordinado al empleador, de modo que debe cumplir con un horario preestablecido y funciones correspondientes a su área de trabajo. (Goldin, 2016, pág. 6).

**Dignidad:** Es la calidad de vida y respeto que siente la persona por sí misma, la dignidad se consolida de la misma ley, esto debido a que proporcionará todos los lineamientos necesarios para que la persona acceda a un nivel de vida apropiado donde sus necesidades básicas sean satisfechas. (Gemma, 2013, pág. 415).

**Empleador:** Es la persona o entidad de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador. (Código del Trabajo, 2020)

**Trabajador:** Se refiere a toda clase de persona qué se encarga de prestar sus servicios se forma física o intelectual, esta actividad puede ser desarrollada de forma independiente o dependiente siempre tendrá la finalidad de una contraprestación económica. (Cabanellas, 2012, pág. 74).

**Igualdad:** Se refiere al trato uniforme qué debe existir en situaciones similares, es decir no debe existir preferencia contrato especial alguno, la igualdad ante la ley significa que todas las personas eran tratadas en las mismas condiciones. (Cabanellas, 2012, pág. 155).

**Inconstitucionalidad:** Se refiere el quebrantamiento de la letra que se encuentra escrita en la Constitución o en cualquier otro tipo de ley que regula la convivencia de la sociedad, prácticamente es toda Norma contraria a lo prescrito por la Constitución inclusive puede ser la promulgación de una misma ley. (Cabanellas, 2012, pág. 161).

**Remuneración:** Es un estipendio que paga el empleador a su trabajador por la prestación de un servicio, en las legislaciones se ha determinado que igual servicio corresponde igual remuneración, es decir que estará monetada será preestablecida en el contrato de trabajo. (López, 2017 , pág. 450).

**Salario:** Es una retribución económica que se la efectúa a favor del obrero por medio del trabajo realizado, el salario se refiere a toda compensación económica que recibe el trabajador a cambio de ceder al empleador su conocimiento o fuerza para el desarrollo de determinadas actividades. (Cabanellas, 2012, pág. 287).

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enfoca en realizar un análisis jurídico de las actividades laborales fuera de la jornada laboral sin el reconocimiento legal frente al principio constitucional de igualdad, principio que se caracteriza por permitir que todos los ciudadanos sean tratados en igualdad de condiciones, de modo que no exista privilegio para algunos y discriminación para otros, es así que en el artículo 66 de la Constitución de la República sobre los derechos de libertad, se ha determinado que se garantiza el derecho a la igualdad formal y material, esto significa que se desarrollará derechos que deberán ser materializados por parte del mismo estado a través de sus organismos de control, este principio se encuentra ligado al derecho al trabajo impidiendo que en el desarrollo de las actividades laborales puedan producirse abusos hacia los trabajadores.

El principio de igualdad se caracteriza por la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 33 reconoce al trabajo como un derecho fundamental que se caracteriza por ser fuente de la realización personal, está en concordancia con lo determinado en el artículo 2 del Código de Trabajo, este derecho debe ser garantizado por el Estado y para ellos se ha implementado una serie de garantías y principios que deben ser aplicados por las autoridades estatales, en este sentido se ha dispuesto que toda persona debe acceder a un trabajo digno, justo y a una remuneración de acorde al trabajo realizado, en la legislación ecuatoriana se prohíbe toda clase de precarización e impide que los trabajadores se han expuesto a condiciones en las que se vulnera su salud o estabilidad emocional, para se exige que todos los empleadores presten las condiciones necesarias.

Para garantizar el pleno acceso al derecho constitucional al trabajo en el año 2008 se suprime de la legislación ecuatoriana el contrato de trabajo por horas, es así que mediante mandato constitucional se determinó que este contrato era vulnerado los derechos de los trabajadores, puesto que el mismo no aplicaba los principios y beneficios propios de los trabajadores, la contratación por horas impedía el acceso a una remuneración justa donde se goce de todos los beneficios legales, puesto que en este contrato la remuneración por hora cubría los beneficios laborales del trabajador, en este sentido existía una grave vulneración al principio de igualdad que exige un trato justo a todas las personas sin que exista preferencia alguna.

El desarrollo de actividades laborales fuera de la jornada laboral sin el reconocimiento legal vulnera el principio de igualdad, puesto que ley garantiza el derecho al trabajo y el goce efectivo de los beneficios laborales y sobre todo el pago a una remuneración justo; en la contratación por horas a pesar de no estar vigente se puede determinar que existe preferencias previamente determinadas sobre los trabajadores donde la inestabilidad laboral se hace presente, a pesar de que en el contrato determinado que los empleadores deben afiliarse a la seguridad social no es suficiente para garantizar los derechos que asisten a todo trabajador.

En el presente estudio se desarrolla un análisis jurídico y doctrinario al principio de igualdad y como esto influye en el respeto a los derechos de los trabajadores en aplicación clandestina de la contratación de trabajo por horas ya que si bien es cierto esta modalidad ya no se encuentra vigente, y la ejecución de actividades laborales fuera de la jornada ordinaria, la investigación se desarrolla bajo una metodología mixta en el que se aplica técnicas de la investigación apropiadas cómo son la encuesta y la entrevista de las cuales se obtiene información verídica.

## **Capítulo I: Problema**

### **1.1 Planteamiento del problema**

Según la investigación de Organización Internacional del Trabajo, (2020) la falta de aplicación del principio de igualdad y la discriminación en el empleo y la ocupación es un fenómeno generalizado y en constante evolución. En todo el mundo, a millones de mujeres y hombres se les niega el acceso al trabajo y la capacitación, se les paga salarios bajos o se les restringe a ciertos trabajos simplemente por su género, color, origen étnico o credo, independientemente de sus habilidades y calificaciones, en algunos países desarrollados, a las trabajadoras se les paga entre un 20 y un 25 por ciento menos a los que se exige por medio de la ley, de modo que la protección contra la discriminación es un derecho humano fundamental y es esencial para que los trabajadores puedan elegir libremente su trabajo, desarrollar todo su potencial y beneficiarse de sus esfuerzos.

El derecho al trabajo se caracteriza por ser un derecho inherente y propio del ser humano para alcanzar la vida digna, en la actualidad este derecho se ha vuelto un privilegio para pocas personas, en la actualidad acceder a un empleo adecuado resulta imposible, este fenómeno Social es aprovechado por ciertas personas que acuden a la contratación precaria de muchos trabajadores donde no se les garantiza la aplicación de sus derechos laborales o el acceso a los beneficios de ley cómo acceder a la seguridad social y entre otros a los que tiene derecho todo trabajador.

El principio de igualdad determina la organización social, política económica y jurídica dentro de las sociedades que se encuentran reguladas bajo un estado de derechos y justicia social como práctica, este derecho garantiza el equilibrio de los seres humanos dentro de la sociedad e impide toda clase de comportamientos discriminatorios, en la actualidad este principio se ha constituido como una exigencia que debe aplicarse en todos los ámbitos de las relaciones sociales entre el Estado y los ciudadanos.

De acuerdo con Sierra, (2018) el principio de igualdad y no discriminación, el principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral implica que cada trabajador o trabajadora en el desarrollo de sus actividades disfrute de las mismas oportunidades a la hora de acceder al mercado de trabajo o permanecer en él por lo que habrá que eliminar todas las barreras que lo impidan, además que las normas creadas por el Estado no deben ser discriminatorias o impidan el acceso a los derechos de los trabajadores.

La problemática que se investiga es la vulneración que se efectúa al principio de igualdad de remuneración frente a la ejecución de trabajos fuera de la jornada laboral sin el reconocimiento de los recargos legales, prácticamente de alguna manera se estaría aplicando la figura del trabajo por horas, sí bien esta figura desapareció en el año 2008 con la nueva constitución, existen casos en los que esta modalidad de contratación se mantiene en la clandestinidad, muchos de los trabajadores han accedido a trabajar fuera de las horas de trabajo por el miedo a quedarse sin empleo, la falta de conocimiento sobre lo que implica esta modalidad de contratación es una de las causas por las que aún se mantiene y son aprovechadas por muchos empleadores.

El principio de igualdad se constituye como el principio básico de todo estado de derechos, que siempre priorizar a una justicia equitativa dónde los derechos de las personas serán respetados, prácticamente este principio hace efectivo el verdadero estado de derechos y justicia social, y muchos ámbitos este principio constitucional es vulnerado y uno de los ámbitos donde generalmente se vulnera es en el ámbito laboral dónde los derechos de los trabajadores son transgredidos por imposiciones que nacen de los empleadores.

## **1.2 Formulación del problema**

¿Cómo analizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración en relación a las horas de trabajo?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **Objetivo General:**

Analizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración en relación a las horas de trabajo.

#### **Objetivos Específicos:**

- ✚ Definir los elementos doctrinarios del principio de igualdad de remuneración.
- ✚ Describir cuando se vulnera el principio de igualdad de remuneración en el trabajo desarrollado en la jornada extraordinaria y suplementaria.
- ✚ Demostrar las consecuencias negativas cuando el trabajador se excede en la jornada laboral.

#### **1.4 Justificación**

La presente investigación se justifica en analizar el principio de igualdad de remuneración frente al cumplimiento del trabajo extendido, mismo que se desarrolla a pesar de que la Constitución del 2008 prohíbe este tipo de contratación, esto debido a que vulneran los derechos laborales de los trabajadores e impiden que acceda a los beneficios de ley como en las demás modalidades de trabajo, a pesar de ser un contrato que no existe para la legislación ecuatoriana este se sigue utilizando.

El Ecuador es uno de los países que se encuentra estancado en cuanto a empleo adecuado se refiere, cada día el desempleo aumenta en niveles más elevados nunca antes vistos, esto ha generado que la pobreza de igual forma aumente, pero esto no es motivo para que se desarrolle contratos ilícitos.

La presente investigación es de mucha relevancia, puesto que responde a una problemática que día a día sigue desarrollándose en nuestra sociedad y que de manera muy visible afecta a los derechos de los trabajadores, a pesar de que los derechos de los trabajadores se catalogan como imprescriptibles e irrenunciables, esto no ha impedido que los mismos sean vulnerados, de modo que con esta investigación se pretende que exista mayor conciencia con respecto a los derechos que poseen cada uno de los trabajadores.

Esta investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo y cualitativo donde se recaba información fidedigna de los propios actores de la problemática, además que se utiliza bibliografía referente al tema de investigación, lo cual permitirá conocer la realidad de la problemática estudiada, en este sentido la investigación aportará en gran medida a la sociedad debido a que se desarrollará un documento de análisis crítico y jurídico sobre la falta de aplicación del principio de igualdad frente a la jornada de trabajo extendida.

Esta investigación se caracteriza por ser original, esto debido a que no existen otras investigaciones de referente a esta problemática que se desarrolla desde hace varios años en el país, esta investigación aportará de manera muy significativa a las demás investigaciones que se desarrollen sobre la falta de aplicación del principio de igualdad en materia laboral.

## Capítulo II: Marco Teórico

### 2.1 Antecedentes

El principio de igualdad surge con la independencia de los Estados Unidos por el año de 1776 y la Revolución Francesa que se desplegó en el año de 1789, en este sentido posteriormente se introdujo y plasmó en La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano que parte dejando en claro que “los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos”. En ese entonces, la igualdad era entendida como la supresión de los privilegios, en particular de la nobleza y es esa idea central la que también vemos en las Constituciones democráticas. (Robles, 2021), este principio se desarrolla como una necesidad de evitar la producción de actos discriminatorios y garantizar ese acceso a la igualdad de condiciones, para que esto sea posible debe provenir del mismo ordenamiento jurídico.

Este principio se desarrolla en la Declaración de Derechos humanos en el Art. 7 de esta manera se ha determinado: “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”. (Declaracion Universal de Derechos Humanos, 2015), este principio a parte de tener supremacía constitucional, también se encuentra desarrollado a nivel internacional; la finalidad de este principio radica principalmente en que cada ser humano no será discriminado en ningún ámbito de la sociedad.

Para Cerda, (2008) se debe tener presente que el principio de igualdad surge como una forma de trato que opera imponiendo ciertas restricciones al trato desigual que pueda llegar a desarrollarse, las cuales deben respetar esta condición de igualdad. Pero este principio no sólo implica la igualdad de trato normativo de las personas a las que se aplica, sino que también resultará en una condición a la hora de interpretar las normas que deberán ser cumplidas por los órganos encargados de su aplicación. Asimismo, el principio de igualdad también funcionaría como un límite para el legislador para que no se aprobaran normas discriminatorias. Las normas, en su estructura, sus elementos integradores y las consecuencias en ellas mencionadas, deben respetar la exigencia igualitaria.

El principio de igualdad de remuneración está consagrado a nivel Internacional desde el mismo Convenio 100 de la OIT adoptado en 1951 y ratificado por 173 Estados. La

mayoría de los países en América Latina y el Caribe cuentan también con un marco normativo específico que legisla sobre este principio. (Organización de las Naciones Unidas, 2020), en nuestra legislación en el artículo Art. 326 numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador se ha determinado que; “*a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración*”, garantizando así un pago justo a los trabajadores por su labor realizada. Así mismo en el artículo 79 del Código de Trabajo nos manifiesta que a trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, etnia color, origen social, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o diferencia de cualquier otra índole.

El principio de igual trabajo igual remuneración, significa que todo trabajador tiene derecho a recibir una remuneración igual así estos realicen trabajos iguales o sus funciones son diferentes, este principio exige valorar el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo, en definitiva, este principio determina que todos los trabajadores y las trabajadoras tienen el derecho a recibir igual remuneración por trabajo que lleguen a realizar.

## **2.2 Fundamentación Teórica**

### **2.2.1 El principio de igualdad**

La igualdad desde el punto de vista jurídico es concebida como aquella que exige respeto a todos los seres humanos que los mismos sean tratados en igualdad de condiciones, es decir que no debe existir privilegios o discriminación en razón de religión, política cualquier diferencia que posea cada ser humano.

Para Hepple y Petrova, (2008) afirman:

La igualdad es el derecho de todos los seres humanos a ser iguales en dignidad, a ser tratados con respeto y consideración, y a participar por igual con los demás en todas las esferas de la vida civil, cultural y política, económica y social. Todos los seres humanos son iguales ante la ley, y están protegidos y garantizados por igual ante la ley. (pág. 6).

El principio de igualdad se caracteriza por tutelar todos los derechos que asisten a los ciudadanos, de modo que no se puede aplicar derechos a una persona sin aplicar derechos a la otra, la base de la igualdad en evitar que se produzca todo tipo de diferenciación por algún tipo de condición religiosa o socioeconómica, básicamente el principio de igualdad se refiere a la igualdad de trato, es por ello que en la Constitución de la República del Ecuador se ha determinado que todas las personas serán iguales ante la ley.

La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 11 sobre el ejercicio de los derechos a determinado los principios sobre los cuales se aplicará cada uno de los derechos que asisten a los ciudadanos, y el numeral 2 de este artículo de la Constitución se determina que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos y oportunidades, ninguna persona deberá ser discriminado por razón de sexo, etnia, cultura, religión, ideología, en definitiva cualquier situación que tenga como objeto menoscabar el reconocimiento goce de los derechos que asisten a toda persona.

Según Materón, (2016) afirma que:

La inclusión pensada desde la equidad y la igualdad, por consiguiente, implica identificar y minimizar las barreras para el aprendizaje y la participación, en pro de cualificar los recursos que apoyan ambos procesos. Las barreras se generan en todos los aspectos y estructuras del sistema: en las instituciones educativas, en la comunidad, en las políticas locales y nacionales. Estas no solamente pueden

impedir el acceso a la escuela sino también limitar su participación dentro del mismo. (pág. 119).

El principio de igualdad en el Derecho se ha desarrollado en las distintas etapas de la sociedad. Fue asociado inicialmente de manera inseparable al concepto justicia y ha ido tomando su independencia y desarrollo doctrinario de manera transversal e interrelacionado a todos los otros derechos fundamentales, dependiendo de las diversas posturas, filosofías y visiones jurídicas. Se aplica a todas las áreas del derecho en la regulación de las actividades humanas, en particular se desarrolló como un derecho humano básico y ahora es más relevante para acceder a otros derechos y es de gran importancia en todo lo relacionado con la representación. (González, 2011).

El principio de igualdad es como ley básica, resguarda a las personas y la Constitución que se desarrolla horizontalmente en todas las áreas de la ley y se aplican entre sí los derechos básicos, por ejemplo, relacionados con la educación, la salud, la buena vida, la vivienda, la vivienda, el trabajo, la justicia y la participación en la comunidad política.

Siguiendo con esta lógica, de acuerdo con Zuleta, (2019) señala que:

La igualdad sin duda alguna, cimienta el Estado constitucional de derechos, ya que dicho principio, equilibra la balanza para todos los actores de la sociedad. Ya que, como tal, configura un escenario donde todos los ciudadanos son iguales ante la ley. Los seres humanos son distintos unos de otros, en fondo y en forma, pero dicha diferencia, no necesariamente significa que deba existir desequilibrio. (pág. 2).

La igualdad se proclama como un principio básico que permite la tutela de los derechos constitucionales, sin restricción alguna, esto permite que las personas accedan a los derechos y oportunidades sin ningún tipo de restricción o condición alguna, para hacer efectiva la igualdad el Estado adoptará los mecanismos y políticas públicas enfocadas en la no discriminación e igualdad.

El principio de igualdad es trascendente para alcanzar los fines del Estado de derecho, en particular garantizar la igualdad de todos los ciudadanos, y en especial de los colectivos vulnerables, incluidas las mujeres del colectivo. Este principio es una de las garantías que una persona, independientemente de su edad, sexo, preferencia sexual o política, disfruta sin limitación alguna y no debe interpretarse como un derecho otorgado por el Estado,

sino como un fin en sí mismo de no negar el acceso a los derechos. (Zuleta, 2019), la igualdad no se logra materializar como tal debido a que siempre existirá la falta de oportunidades.

De acuerdo con Palacios, (2012) señala que:

El principio de igualdad y no discriminación es considerado como uno de los pilares centrales e inspiradores en la mayor parte de los instrumentos internacionales de protección a los derechos humanos. Dicha concepción implica que todas las personas sujetas a la jurisdicción de un Estado podrán disfrutar de los mismos derechos reconocidos en estos textos. (pág. 78).

El principio de igualdad no puede ser concebido como absoluto, dado que muchas de las veces de la misma normativa se puede desprender cuestiones discriminatorias, el mismo acceso al trabajo se produce muchas de las veces discriminatorio y desigual, principalmente cuando las remuneraciones no se ajustan a la realidad social de cada individuo, además que existen contratos laborales muy desproporcional es donde no garantiza la adecuada estabilidad laboral, el ámbito laboral es donde más se violenta este principio.

Siguiendo esta lógica, Ronconi, (2019) afirma que:

Existe discriminación directa cuando la norma explícitamente hace una distinción no justificada ya que no existe una razón objetiva que sostenga dicha distinción (de acuerdo al test que se aplique). En cambio, la discriminación indirecta implica un trato aparentemente neutral pero cuyas consecuencias son particularmente adversas para cierto grupo, ya que tiene el efecto de excluir a ese grupo dada la situación de desventaja en que el mismo se encuentra. (pág. 125).

De lo citado se puede desprender que de la misma normativa se puede desarrollar transgresiones al principio de igualdad, a pesar de ser un principio con rango de supremacía constitucional el mismo no prevalece y tampoco predomina sobre cualquier otra normativa jurídica, en la practica la vulneración a este principio es una de las notorias, lo cual ni las pocas políticas públicas han sido efectivas para evitar la vulneración al principio de igualdad.

### **2.2.2 La igualdad formal y material**

El artículo 66 numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador ha determinado que se garantizara el "*derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación*", de modo que el trato sea justo desde la misma normativa y aplicación de la misma.

La igualdad formal o igualdad ante la ley es el derecho de todas las personas a tener la certeza de que vamos a ser protegidos por la ley de manera igualitaria, prohibiendo todo trato parcializado o diferenciado que propenda a ser injusto. Tampoco se podrá discriminar a las personas por razones de sexo, identidad sexual, filiación política, religiosa pasado judicial y otras según lo dispone el artículo 11 número 2 de la Constitución. Es cierto e indiscutible que el reconocimiento de la igualdad formal fue un punto de partida recomendable para lograr una igualdad de derechos e incluso muy necesaria, pero el devenir del tiempo está demostrando que ha sido insuficiente. (Piñas, Castillo, Zhinin, & Romero, 2019).

La Constitución ecuatoriana ha determinado que los derechos de los ciudadanos eran inherentes a la dignidad de los mismos, para esto ha establecido garantías con las cuales se defenderán la transgresión a los mismos, de modo que las garantías establecidas guardan armonía con los instrumentos internacionales de Derechos Humanos que se encuentran ratificados por el Estado y que deben ser respetados por los ciudadanos en todos los ámbitos.

La igualdad material o igualdad real, se diferencia de la formal principalmente en que no es simplemente algo intangible, un ente simplemente normativo. La igualdad real, trata de obtener algo materializado y práctico. De ahí que se la llame igualdad material. Por tanto y por lo antes mencionado se tiene la seguridad de que la igualdad de todos ante la ley no se puede conseguir si no vivimos todos en un ambiente con una igualdad material mínima. (Piñas, Castillo, Zhinin, & Romero, 2019), la igualdad formal y material se desarrollan conjuntamente, la finalidad es aplicar en su sentido literal todos los derechos, principios y garantías que se encuentran desarrolladas en la Constitución.

## **2.2.3 La jornada de trabajo**

### **2.2.3.1 Jornada Ordinaria**

Una jornada de trabajo es un período de tiempo en el que un trabajador, de acuerdo con el empleador, realiza sus actividades laborales, y estas horas deben ser proporcionales a la remuneración que percibe. Según el convenio internacional de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), no más de 8 horas al día y no más de 48 horas a la semana. (Paredes, 2015). La jornada laboral básicamente es el tiempo en el que un determinado trabajador ejecuta sus actividades diarias dentro del establecimiento para el cual presta sus servicios lícitos y personales.

Las horas de trabajo son contabilizados de acuerdo con lo permitió en la Ley, es así que cada una de las horas laborales serán remuneradas, si las horas de trabajo son expedidas estas deberán ser remuneradas con el recargo correspondiente, para lo cual la ley ha establecido el porcentaje con el se pagara las horas de trabajo que se llegan a ejecutar fuera de la jornada ordinaria.

La jornada de trabajo ordinario se refiere al tiempo de trabajo que ocupa un trabajador para ejercer sus actividades, esta jornada está compuesto por un determinado número de horas, en el caso de nuestro país de acuerdo con el artículo 47 del Código de Trabajo se establece que el número máximo de horas de la jornada ordinaria es de 8 horas diarias y 40 horas semanales.

El artículo 47.1 *ibídem* determina que en caso de haber un acuerdo entre el empleador y trabajador los mismos podrán llegar a reducir la jornada laboral hasta en un número de treinta horas a la semana, de modo que lo determinado en el artículo 47 del Código de Trabajo no será absoluto, esta reducción se la realizará previa autorización del Ministerio rector del Trabajo para lo cual el empleador deberá motivar la necesidad de reducir el horario habitual de trabajo.

De acuerdo con el artículo 57 del Código de Trabajo la jornada de trabajo ordinario puede ser dividida en dos partes con la finalidad de que pueda existir reposo de hasta dos horas posteriormente a las cuatro primeras horas que el trabajador ejerció sus labores, esto con la finalidad de que el trabajador pueda llegar a descansar de forma apropiado y así nuevamente pueda reincorporarse a sus labores de forma más eficiente.

### **2.2.3.1 Jornada de trabajo suplementario**

La jornada de trabajo suplementario son las horas que se trabajan de lunes a viernes hasta las 24:00 horas después de ocho horas diarias de trabajo, excepto los días especiales, en los que ocho horas diarias de trabajo no incluyen necesariamente el número de días de lunes a viernes. Así, por ejemplo, si un trabajador labora de día, laborando entre las 8:00 am y las 5:00 pm, con 1 hora de descanso para almorzar, su jornada laboral obligatoria de 8 horas debe ser hasta las 5:00 pm, y a cualquier trabajo adicional realizado fuera de este horario se denominará trabajo suplementario, en este sentido no es nada más que aquella actividad que se llega a desarrollar fuera del horario de trabajo normal.

El artículo 55 del Código de Trabajo señala que por convenio escrito entre las partes como es empleador y trabajador, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de la misma normativa legal, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;
2. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno;
3. En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno; y,
4. El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo.

De acuerdo con el Abogado Mario Mingo, (2019) menciona que; previo a conocer qué fórmula se aplica es necesario saber cuánto vale la hora suplementaria, así también

conocer primero, cómo se realiza el cálculo del valor de la hora de trabajo, es así que se establece el siguiente ejemplo, pues si un trabajador gana el sueldo básico, que para 2019 es de \$394 dólares, su valor de la hora de trabajo sería de \$ 1.64. Existen dos fórmulas para realizar dicho cálculo. La primera es:  $SB \div 30 \div 8$ , es decir, el sueldo básico se divide para 30 y el resultado si divide para 8, lo que finalmente nos da como resultado el valor hora de trabajo. La segunda fórmula es:  $SB \div 240$ , es decir, el sueldo básico se divide para 240, lo que finalmente nos da como resultado el valor hora de trabajo. Aunque las dos fórmulas nos arrojan el mismo resultado, es recomendable utilizar, la segunda fórmula, por ser más técnica.

### **2.2.3.2 Jornada de trabajo extraordinario**

De otra parte, las horas extraordinarias, son aquellas, en las cuales un trabajador, labora fuera de los días comprendidos de lunes a viernes, es decir, son aquellas que, se laboran los días sábados y domingos en cualquier horario, con excepción de los empleadores que tengan aprobadas las jornadas especiales, pues en este caso, las horas extraordinarias de trabajo vendrían a ser las que se laboran fuera de dicha jornada y no necesariamente éstas pueden recaer en los días sábados y domingos. (Mingo, 2019).

La jornada de trabajo por lo general son las horas laboradas por sobre la jornada de trabajo semanal pactada, esto es, las que el trabajador labora en exceso del convenido como jornada ordinaria semanal, son voluntarias y su realización está condicionada.

- a) Solo se pueden pactar para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa;
- b) Los pactos deben constar por escrito; sin embargo, serán horas extras todas las horas que superen la jornada pactada, aun cuando no exista pacto por escrito
- c) Pueden tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse en la medida que persistan las necesidades o situaciones temporales en la empresa;
- d) Pueden realizarse siempre que no sean perjudiciales para la salud del trabajador según la naturaleza de las faenas.
- e) Solo se pueden realizar hasta dos horas extras por día. (Dirección del Trabajo , 2022).

La jornada de trabajo extraordinario únicamente para atender necesidades o situaciones temporales, los pactos deben constar por escrito y pueden tener una vigencia transitoria no superior, las horas extraordinarias pueden realizarse existiendo las condiciones señaladas siempre que no sean perjudiciales para la salud del trabajador según la naturaleza de las faenas.

El artículo 55 del Código de Trabajo, señala que las horas extraordinarias tienen un recargo del 100% de valor hora de trabajo, para ser más prácticos se cita un ejemplo del Ab. Mingo (2019) que señala que; es el caso si un trabajador gana el sueldo básico, que para el año 2019, se ha fijado en \$394 dólares, el valor de la hora extraordinaria sería de \$3.28 dólares. La fórmula para calcular dicho valor, es la siguiente:  $SB \div 240 \times 2 = VHE$ . Es decir, el sueldo básico se divide para 240 y el resultado se multiplica para 2, lo que finalmente nos da como resultado el valor de la hora extraordinaria.

### **2.2.3.3 Jornada de trabajo recuperación**

En el Art. 60 del Código de Trabajo se establece la recuperación de horas de trabajo., misma jornada que se produce cuando por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de empleadores y trabajadores se interrumpiere el curso del trabajo, el empleador acreditará la remuneración, para lo cual se establece las siguientes reglas:

1. El empleador tendrá derecho a recuperar el tiempo perdido aumentando hasta por tres horas las jornadas de los días subsiguientes, sin estar obligado al pago del recargo;
2. Dicho aumento durará hasta que las horas de exceso sean equivalentes por el número y el monto de la remuneración, a las del período de interrupción;
3. Si el empleador tuviere a los trabajadores en el establecimiento o fábrica hasta que se renueven las labores, perderá el derecho a la recuperación del tiempo perdido, a menos que pague el recargo sobre la remuneración correspondiente a las horas suplementarias de conformidad con lo prescrito en el artículo 55, reglas 2 y 3 de este Código;
4. El trabajador que no quisiere sujetarse al trabajo suplementario devolverá al empleador lo que hubiere recibido por la remuneración correspondiente al tiempo de la interrupción; y,

5. La recuperación del tiempo perdido sólo podrá exigirse a los trabajadores previa autorización del inspector del trabajo, ante el cual el empleador elevará una solicitud detallando la fecha y causa de la interrupción, el número de horas que duró, las remuneraciones pagadas, las modificaciones que hubieren de hacerse en el horario, así como el número y determinación de las personas a quienes se deba aplicar el recargo de tiempo.

Para el desarrollo de la jornada de recuperación, esta necesariamente debe ser autorizada por el inspector del trabajo, para lo cual al empleador le corresponderá dirigir una solicitud indicando cual es la duración y la causa por la cual se llegó a interrumpir la jornada laboral normal, de la misma manera será quien establecerá el número de horas que duró la jornada interrumpida, el monto de las remuneraciones canceladas, la modificación que se realizará en el horario y la determinación de las personas que se sujetarán a la jornada de recuperación.

En el caso que por decreto ejecutivo se disponga que la suspensión de la jornada laboral, ya sea por una fiesta cívica u otra razón, deberá constar en dicha norma si se recuperará o no la jornada suspendida en el sector público y en el sector privado la recuperación será decidida por el empleador. (Monesterolo, 2018).

#### **2.2.3.4 Jornada de Trabajo de mayor duración**

La Jornada Laboral no es más que aquel el cómputo de horas que un trabajador destina al desempeño de sus actividades laborales a lo largo de todo día, lo que respecta al salario o remuneración el empleador y trabajador conviene pactarlo en períodos semanales o mensuales, la jornada de mayor duración es establecida de acuerdo a lo que la ley para brindar esa seguridad al trabajador y que pueda desarrollar sus actividades de forma adecuada.

La duración de una jornada laboral vendrá reflejada en el Convenio Colectivo o en el contrato de trabajo, normalmente, la duración máxima de una jornada laboral serán cuarenta horas semanales. Podría establecerse un reparto irregular de la jornada laboral a lo largo del año, tras un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. El número de horas ordinarias que tiene una jornada laboral, no podrá excederse de nueve horas diarias, salvo Convenio Colectivo, se establezcan otra distribución del tiempo del trabajo diario, respetando siempre los turnos de descanso. (Billin, 2020), la duración de la jornada laboral es proporcional a resguardar los derechos de los trabajadores.

En nuestra legislación la duración del trabajo se la realiza enfocada en la estabilidad del trabajador, de modo que la ley ha establecido la duración de la jornada de trabajo, de acuerdo con el Art. 47 del Código de Trabajo la duración de la jornada laboral será de:

La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes. (Código de Trabajo , 2020).

En este sentido las horas de trabajo que realizara un determinado trabajador es de 40 horas semanales, distribuidas en 8 horas diarias, pero de cierto modo se puede distribuir, en algunos casos de común acuerdo entre empleador y trabajador, para trabajar menos unas semanas y otras más, pero de igual forma estas horas que se llegan a sobrepasar de la jornada habitual serán debidamente remuneradas de acuerdo a lo establecido en el Código de la Trabajo.

#### **2.2.3.5 Jornada de Trabajo de menor duración**

En el Art. 47 se ha establecido que: “El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes” (Código de Trabajo , 2020), esta jornada de menor duración se ha establecido en función de la peligrosidad que puede llegar a presentar en el desarrollo de las actividades laborales, por ejemplo esta jornada está establecida para los trabajadores que laboran en la minería.

Como se definió en líneas anteriores la jornada de trabajo de menor duración se refiere al tiempo de labor menor a las 8 horas, por lo general este tipo de jornada se la realiza en función de las personas que se encargan realizar las actividades laborales, es así que en el Código de Trabajo ha establecido jornadas de menor duración como la jornada especial establecida en el artículo 48 ibídem se ha determinado que, tanto las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo determinarán las industrias no está permitido la jornada completa, de modo que se fijara un número de horas, en este sentido la jornada de trabajo para los adolescentes, no podrá exceder de seis horas diarias.

En la jornada de menor duración la remuneración percibir muchas de las veces es igual a la establecida en la jornada completa, pero en otras se paga la remuneración en función de las horas trabajadas, esta se la emplea en casos especiales cuyo desarrollo de las actividades laborales puede conllevar riesgos de la salud, la finalidad es resguardar la integridad del trabajador que constantemente se estará exponiendo a riesgos laborales.

### **2.2.3.6 La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y la reducción de la jornada de trabajo**

En la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en el Art. 3 al Art. 20 se determinó que el empleador podrá aplicar la reducción emergente de la jornada de trabajo, siempre que no se disminuya la remuneración que reciben por la jornada laboral ordinaria o parcial, del trabajador pueda tener una condición de persona con discapacidad.

Exactamente en el artículo 20 ibídem se determinó que por sucesos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida.

Es el caso que por excepción en la época de pandemia del covid-19 en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se estableció en la reducción de la jornada de trabajo en los siguientes términos:

- ✓ Se podrá reducir la jornada hasta un máximo del cincuenta por ciento de la jornada establecida en el contrato.
- ✓ La remuneración se pagará en proporción a las horas efectivamente trabajadas. Dicho valor no podrá ser menor al cincuenta y cinco por ciento del valor establecido previo a la reducción.
- ✓ Las aportaciones a la seguridad social durante la reducción emergente de la jornada de trabajo se pagarán en razón de las horas y remuneración por jornada reducida
- ✓ Este contrato tendrá una vigencia de un 1 año y será renovable por el mismo periodo en una ocasión. La reducción de la jornada emergente deberá ser

ingresado en el Sistema Único de Trabajo (SUT). ( Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020).

Esta reducción a la jornada laboral se estableció principalmente con la finalidad de evitar que se lleguen a producir más contagios por el covid-19, esto permitió que la pandemia del covid-19 no llegue a ser tan nos sirve y afecte la vida de los trabajadores, sin duda esta reducción laboral en tiempos de covid-19 permitió brindar a los trabajadores esa seguridad, a pesar que existieron muchas críticas en contra de la reducción laboral sobre todo de la reducción misma al salario.

#### **2.2.4 La estabilidad laboral**

La estabilidad laboral puede ser entendida como una garantía de permanencia de los trabajadores en su puesto de trabajo, en este sentido ningún trabajador puede ser separado de su empleo de manera arbitraria y sin la debida justificación, la estabilidad laboral puede verse afectada por cuestiones desarrolladas del propio Estado al permitir la precarización laboral.

Según Yugsi y Pinos, (2021) señala que:

La estabilidad laboral es un principio o derecho que asegura la permanencia de los trabajadores en la relación laboral, sin que surjan criterios discriminatorios contra la dignidad. En general, esta estabilidad se ve afectada por un trato desigual, lo que lleva a violaciones de derechos, como la permanencia en el trabajo. En el contexto de la estabilidad laboral, el ordenamiento jurídico tradicionalmente ha otorgado cierta protección a determinados grupos de personas porque se encuentran inmersos en una determinada circunstancia o condición prevista en la ley. (pág. 194).

Corresponde a un principio que garantiza al trabajador la seguridad de no ser despedido en tanto cumpla con las funciones que se le encomiendan. Es decir, en el ejercicio de sus servicios al empleador, no está sujeto a los errores establecidos en el ordenamiento jurídico respectivo, por lo que no podrá hacerlo si no se celebra la relación laboral. Esto significa que el empleador no tiene derecho a terminar la relación sin causa justificada, es necesario que se desarrolle una motivación adecuada en la que se señale cada una de las circunstancias por las que se da por terminado el contrato de trabajo, en este sentido no hay cabida para que el empleador motive de manera escueta la terminación de la relación laboral.

La estabilidad laboral de acuerdo con Núñez, (2016 ) es un componente esencial del trabajo decente, ya que asegura un ingreso a largo plazo para el trabajador, es importante para satisfacer sus necesidades y las del núcleo familiar. Al mismo tiempo, la permanencia de los trabajadores también debe ser considerada un activo de las empresas, ya que implica contar con trabajadores experimentados, integrados al proceso productivo y con un alto compromiso laboral. Por lo tanto, la estabilidad laboral no solo beneficia a los empleados, sino también a la empresa y su productividad.

### **2.2.5 El derecho al trabajo**

El trabajo es parte de los derechos indispensables para la realización de la vida, “el derecho al trabajo y una justa remuneración son entonces derechos fundamentales del ser humano trabajador. Por vía del trabajo debe el hombre realizarse plenamente como ser humano” (May, 2011, pág. 132), para hacer efectivo el derecho al trabajo es necesario que la remuneración por el trabajo realizado sea equitativa de acorde al principio de igualdad.

Para Ordóñez, (2020) señala que:

Para lograr una tutela efectiva del derecho al trabajo, es necesario en primer lugar proporcionar un empleo adecuado, para lo cual son necesarias políticas públicas dirigidas en esa dirección, así como garantizar salarios acordes y con apoyo social pleno. A su vez, este trabajo debe respetar la causalidad del trabajo, para garantizar la estabilidad real de entrada, situación que más se ha consolidado en el Ecuador hasta la fecha. Además, garantizar la estabilidad del empleo en primer lugar, sin reducirse a una compensación monetaria, como se mencionó anteriormente, la tutela judicial laboral requiere la existencia de un trabajo estable. (pág. 158).

El derecho al trabajo de acuerdo con Pulla, (2020) “es una facultad de toda persona de exigir oportunidades siendo responsabilidad del Estado Garantizar una remuneración justa, estabilidad laboral, y un trabajo saludable voluntariamente escogido, en el Ecuador se están vulnerando derechos constitucionales, en especial los del trabajo” (pág. 238), por medio del trabajo las personas podrán acceder a un nivel de vida digno en el que sus necesidades básicas sean cumplidas de forma indispensable, el trabajo se constituye la base para el desarrollo de los demás derechos constitucionales, este derecho en la actualidad es uno de los que más se irrespetan y no son garantizados por parte del Estado

ecuatoriano, pues la cifras de desempleo han crecido en los últimos años de forma muy radical.

Desde la Constitución en el artículo 33 se ha señalado como una de las fuentes más importantes de la economía y del desarrollo personal:

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. (Constitución de la República del Ecuador , 2021).

El derecho al trabajo garantiza estabilidad a toda persona, de acuerdo a la constitución del derecho al trabajo debe ser garantizado por el Estado, es decir que se establecerá los lineamientos necesarios para otorgar a la población el acceso a un trabajo justo donde se garantice la vida digna, dado que además esto es parte del derecho al buen vivir y alcanzar esa armonía dentro de la sociedad. El derecho al trabajo posee características específicas que lo definen de los demás derechos cómo son:

**Retribución:** Toda actividad laboral debe ser debidamente remunerada donde el empleado recibe un salario justo de parte del empleador por el trabajo realizado.

**Voluntariedad:** El trabajador será libre de escoger el tipo de trabajo que desea y él y hasta el tiempo que trabajará para una determinada empresa:

**Por cuenta ajena:** Todo empleado trabaja para otra persona a la cual se da el fruto de su trabajo cobrando un salario a cambio del esfuerzo prestado, claro de esta característica queda excluida el trabajo por cuenta propia empleador.

**Dependencia:** el empleador es siempre quién ordenara dónde y cómo debe realizarse el trabajo, el trabajador solamente deberá obedecer lo que disponga su empleador. (McGraw Hill Higher Education, 2005).

Estas características propias del derecho al trabajo son comunes a todas las modalidades de trabajo que se desarrolla en el sector público o privado, finalidad este derecho se ha vuelto privilegio para pocos y una necesidad para la mayoría de la población, por cuánto de acuerdo a la crisis económica que dejó la pandemia del covid-19 y el mal manejo de los gobiernos anteriores ha impedido que la población pueda acceder a un empleo digno,

de modo que otras modalidades de trabajo serían las más adecuadas para garantizar el acceso a un empleo donde se logre cubrir parte de las necesidades básicas.

Para configurar el Estado constitucional de derechos y justicia, establece un sistema conformado por varios mecanismos que tienen por objeto garantizar el pleno ejercicio de este derecho, dentro del artículo 326 de la Constitución se enumera los principios en los cuales se sustenta este derecho al trabajo, el numeral 4 instituye que “*a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración*”.; Lo antedicho guarda estrecha relación con el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas, que contempla el artículo 66 numeral 4 del texto constitucional. De esta manera, el principio que nos ocupa plantea una igualdad material, cuyo objeto consiste en un mismo trato para las personas que se encuentran bajo iguales condiciones; bajo tal contexto, se desprende que el marco constitucional ecuatoriano no permite un trato discriminatorio entre trabajadores que, desempeñando las mismas labores y responsabilidades, sean objeto de distinta remuneración. (Corte Constitucional, Sentencia No. 063-13-SEP-CC, 2013).

La Constitución de la República del Ecuador garantiza que toda persona deberá acceder a un trabajo justo donde se le brinde lo necesario para ejercer sus actividades laborales, de modo que se ha prohibido toda clase de precarización laboral que llegue a vulnerar sus derechos, en este sentido el máximo organismo de justicia constitucional ha desarrollado jurisprudencia necesaria que evitara que se llegue a producir vulneraciones a los derechos de los trabajadores.

### **2.2.6 Vulneración del derecho a la seguridad jurídica frente a exigencia de ejecutar trabajos fuera de la jornada laboral sin el reconocimiento legal**

La seguridad jurídica equivale a la genuina vigencia de la ley, porque el Estado garantiza que las personas, los bienes y los derechos no serán violados o que, en caso de ocurrir, la sociedad les brindará protección y reparación. Esta seguridad jurídica está indisolublemente ligada al buen hacer de las instituciones públicas. De estas cualidades depende la protección y confianza de los ciudadanos, porque el Estado respeta los derechos de los ciudadanos, las libertades, la propiedad privada, la libertad de expresión, el debido proceso y demás derechos, porque existe una regla general que impone, permite o prohíbe y aplica sus acciones al poder público. (Paz, 2022), este derecho constituye la base para la administración de justicia.

La Corte Constitucional como máximo organismo de justicia constitucional ha señalado que la seguridad jurídica es una expectativa razonable de las personas, es así que la seguridad jurídica siempre será un desafío para lograr hacer efectivo el verdadero Estado de derechos donde cada uno de los derechos descritos en la Constitución deberán ser respetados y garantizados.

La Constitución en su artículo 82 señala que; “El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.” (Constitución de la República del Ecuador , 2021), es decir que si existen normas previas que determinan la aplicación de derechos están deben ser aplicadas.

La seguridad jurídica garantiza la certeza sobre las normas vigentes, pero la Constitución de la República define este derecho como la aplicación de normas claras, previas y generales. En otras palabras, la seguridad jurídica debe garantizar que los ciudadanos conozcan cuáles son las reglas del juego, para reducir los actos contrarios a la ley de quienes las implementan voluntariamente y no por desconocerlas. Imagínese ahorrar tiempo y dinero para el Estado si se redujeran las operaciones de sanciones, sin mencionar los ahorros que podrían tener sentido para el sector privado. (Soto, 2021), la aplicación de la seguridad jurídica implica esa certeza de justicia. En la que las partes recibirán respuestas fundadas en derecho.

Respecto a la modalidad de contratación por horas si está es aplicada, a pesar de que el artículo 327 la Constitución de la República ha señalado que se prohíbe toda forma de precariza tercerización, sobre todo la contratación por horas o cualquier otro tipo de contratación no prevista en la ley que afecte los derechos de los trabajadores de forma individual o colectivo, en caso de aplicarse alguna de las modalidades no establecidas en la legislación el empleador estará sujeto a sanción, en este sentido claramente al aplicarse hasta modalidad que no se encuentra vigente está incurriendo en una grave vulneración al derecho a la seguridad ya que no existiera ese respecto a las normas claras, previas y públicas.

La seguridad jurídica es un requisito previo para que el Estado pueda gozar de paz social y estabilidad política, y una condición para promover el desarrollo del Estado; En este sentido, el legítimo interés que existe en nuestro país por el papel que debe jugar el sistema de justicia en la creación de condiciones propicias para el desarrollo ha sido el

motor impulsor de este trabajo de investigación. Una garantía jurídica, inmaterial o formal, como se le llama, consiste únicamente en la certeza del estado de derecho; es decir, en asegurar que el sistema legal se aplique objetivamente. (Mata, 2016 ).

## **2.3 Hipótesis/VARIABLES.**

### **2.3.1 Hipótesis**

¿La exigencia de ejecutar trabajos fuera de la jornada laboral sin el reconocimiento legal afecta al principio jurídico de a igual trabajo igual remuneración?

### **2.3.2 Variables**

#### **Variable independiente (Causa)**

Ejecutar trabajos fuera de la jornada laboral.

#### **Variable dependiente (Efecto)**

Afecta al principio de igual trabajo igual remuneración

## OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
Ejecutar trabajos fuera de la jornada laboral.	La jornada de trabajo máximo establecido en el Código de Trabajo es de 8 horas, en el caso de ejecutarse trabajos fuera de la jornada laboral ordinaria se estará frente a una jornada extraordinaria suplementaria que deberá ser debidamente reconocida con los recargos establecidos en el Código de Trabajo.	Constitución de la República del Ecuador, Código Orgánico General de Procesos.	Instrumentos internacionales de Derechos Humanos Constitución de la República del Ecuador Código del Trabajo	Encuesta Entrevista
VARIABLE DEPENDIENTE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
Afecta al principio de igual trabajo igual remuneración	El principio de igual trabajo igual remuneración se caracteriza por que el trabajador debe recibir un estipendio económico de acorde a sus actividades laborales realizadas.	Constitución de la República del Ecuador, Código Orgánico General de Procesos.	Instrumentos internacionales de Derechos Humanos, Constitución de la república del Ecuador Código del Trabajo	Encuesta Entrevista

## **Capítulo III: Descripción del trabajo investigativo realizado**

### **3.1 Ámbito de Estudio**

Área del Conocimiento: Ciencias Sociales y Derecho

Sub-área del Conocimiento: Derecho

Línea: Ciencias del Derecho y Saberes Jurídicos

La presente investigación se enfocó en realizar un análisis al principio de igualdad de remuneración frente a la jornada de trabajo extendida, esta modalidad de contratación fue suprimida de la legislación en el año 2008 debido a que no respetaba los derechos que asisten a los trabajadores, entre estos derechos vulnerados se encontraba la falta de estabilidad laboral y el derecho a los beneficios laborales que se asignaban en los demás contratos.

### **3.2 Tipo de Investigación**

El presente proyecto de investigación se utilizó el tipo de investigación mixta, esto es debido a que se desarrolle bajo un enfoque cuantitativo el cual permitió recolectar datos de forma numérica y estadística tras la implementación de la técnica de la encuesta; esta investigación también se desarrolla bajo el enfoque cualitativo, esto es debido se recabó información no numérica por medio de la aplicación de la entrevista tras el desarrollo de un cuestionario estructurado.

#### **Investigación no experimental**

Se utiliza la investigación no experimental porque permitió observar hechos que ya ocurrieron y así se logra obtener información más profunda y directa sobre el principio de igualdad frente a la jornada de trabajo extendida, en este sentido se permite analizar con exactitud las consecuencias jurídicas que genera este tipo de contratación y su afectación al principio de igualdad de remuneración.

#### **Investigación transversal**

Este tipo de investigación permite obtener información de una población de estudio, este tipo de investigación se caracteriza por ser observacional, prácticamente por este tipo de investigación se obtiene información proveniente de personas que conocen los hechos que se encuentra investigando.

### **3.3 Nivel de Investigación**

El nivel de investigación es descriptivo, esto debido a que se explica de forma detallada cada uno de los censores que se encontraron en el desarrollo de la investigación, se describe como la jornada extendida, vulnera los derechos de los trabajadores y repercute en el principio de igualdad, puesto que los trabajadores no acceden a los beneficios de ley.

### **3.4 Método de Investigación**

#### **Método Inductivo**

El método inductivo se caracteriza por tener tres etapas básicas para el desarrollo de la investigación, entre estas la observación del fenómeno que se está investigando, conocer la problemática que se desarrolla y cómo está afecta, este método permite realizar un razonamiento derechos lógicos para expresarlos en ideas que tengan coherencia; en el presente estudio este método permitió analizar a profundidad la vulneración del principio de igualdad al aplicarse la jornada extendida.

#### **Método Deductivo**

Este método es considerado como una estrategia de razonamiento que se emplea precisamente para desarrollar conclusiones lógicas de la investigación realizada, el presente estudio este método es de gran ayuda, ya que permitió establecer conclusiones reales sobre lo que implica la jornada de horas extraordinaria y suplementarias frente a los derechos que poseen los trabajadores.

### **3.5 Diseño de la Investigación**

**Diseño Biográfico:** Permitted obtener información analizada por diferentes tratadistas que se refieren a la temática de la investigación, para esto se acudió a la revisión de fuentes bibliográficas debidamente comprobadas.

**Diseño de campo:** Se acudió a una población previamente establecida con la finalidad de obtener opiniones reales sobre el tema de investigación cómo es el principio de igualdad frente a la jornada de trabajo extendida.

#### **Tipos de diseño Bibliográfico**

**Análisis Documental:** En esta investigación se analizó por medio de las fichas bibliográficas la información relacionada con el tema, dado que permitió elaborar el marco teórico por medio del análisis del material impreso.

**Internet:** El internet es una herramienta de gran ayuda, pues permite acceder de manera más rápida a información constante en páginas web, información que fue previamente desarrollado y estudiada por autores reconocidos del derecho.

### 3.6 Población, muestra

#### Población

Se tomará como población para las encuestas a 20 personas que han realizado una jornada de trabajo extendida; de igual manera se realizará 5 entrevistas a profesionales del Derecho en libre ejercicio.

POBLACIÓN	NUMERO	TÉCNICA APLICADA
Ciudadanos del Cantón Guaranda	20	Encuesta
Abogados en libre ejercicio de la profesión.	5	
<b>Total</b>	<b>25</b>	Entrevista

#### Muestra

Por ser una población limitada no amerita realizar una fórmula estadística o probabilística para la aplicación de las encuestas.

### 3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Técnica Documental:** Por medio de esta técnica se recopiló información constante en libros, leyes, artículos científicos y páginas webs que fueron de gran ayuda a la investigación desarrollada.

**Técnica de Encuesta:** Esta técnica permite conocer de forma más concreta la información de la problemática estudiada, esta técnica se aplica a 20 personas que han realizado actividades laborales sobrepasando las 8 horas diarias.

**Entrevista:** Esta técnica permite esa confrontación directa entre el investigador y los entrevistados para lo cual se desarrolla preguntas de acorde al tema, en el presente estudio esta técnica se aplicó a los abogados en libre ejercicio de la profesión, quienes a través de

su experiencia conocen el desarrollo de la jornada de trabajo extraordinaria y suplementaria.

### **Instrumentos**

**Cuestionario:** El cuestionario es utilizado como un medio eficaz para obtener información concisa, para lo cual se desarrolla preguntas referentes al tema de investigación.

### **3.8 Procedimiento de recolección de datos**

Para el procesamiento de la recolección de datos se utilizó los medios tecnológicos que permitieron procesar de manera eficiente la información obtenida, tras la aplicación de la encuesta se procedió a tabular los datos obtenidos a través de las tablas y gráficos que se presentan dentro del trabajo investigativo.

### **3.9 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos**

Se utilizaron los programas informáticos como Word y Excel, asimismo para el procesamiento de los datos e interpretación se aplicó la técnica estadística donde cada uno de las respuestas obtenidas tras la aplicación de la encuesta a la población escogida se introdujo los ismos en gráficos y tablas.

## Capítulo IV: Resultados

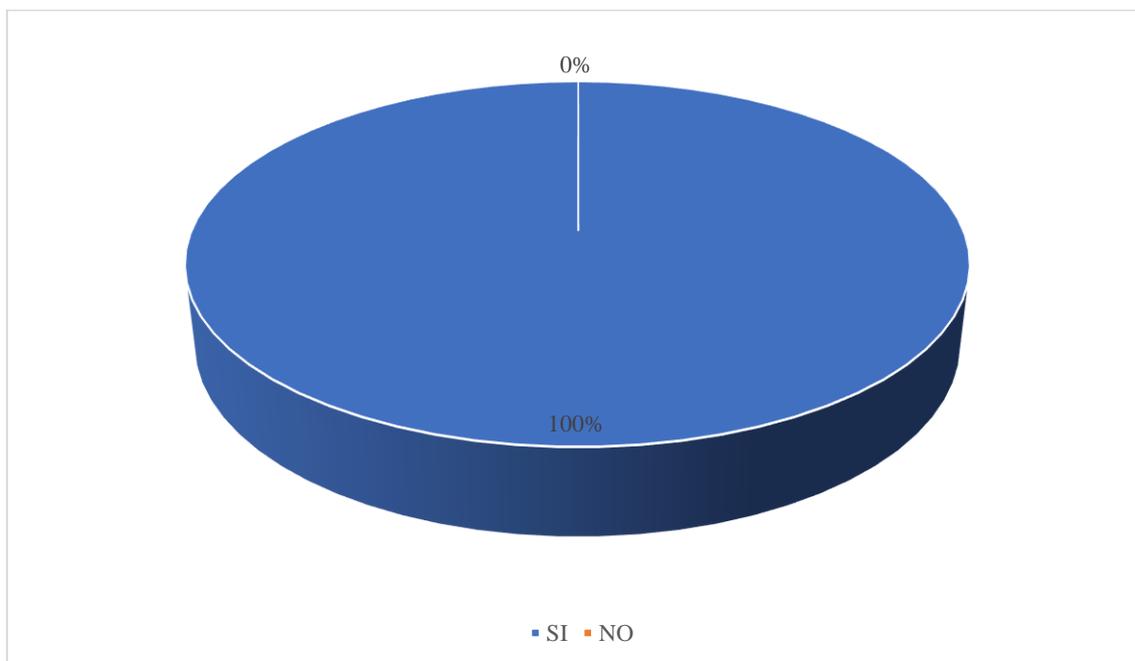
### 4.1 Presentación de resultados

1.- ¿Conoce usted de la existencia del principio jurídico que a igual trabajo corresponde igual remuneración?

Tabla No. 1

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	20	100%
NO	0	%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 1



**Fuente:** Ciudadanos del Cantón Guaranda.

**Realizado por:** Karla Lucio.

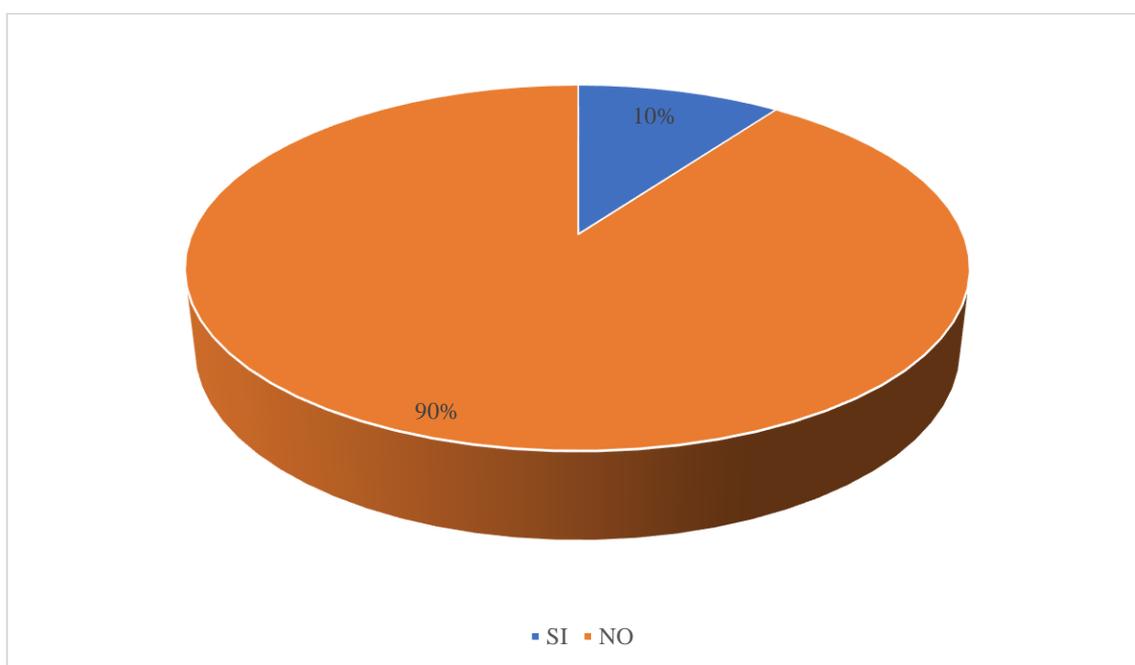
**Análisis e interpretación:** Como se aprecia en el gráfico y cuadro estadístico el 100% de las personas encuestadas tiene conocimiento de lo que implica el principio jurídico que a igual trabajo igual remuneración, este principio se caracteriza por el hecho que permite al trabajador recibir un trato justo con respecto a la remuneración que debe recibir por prestar sus servicios lícitos y personales.

**2.- ¿Cuándo su empleador le ha dispuesto que trabaje jornada suplementaria le ha pagado con los recargos de ley?**

Tabla No. 2

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	10%
NO	18	90%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 2



**Fuente:** Ciudadanos del Cantón Guaranda.

**Realizado por:** Karla Lucio.

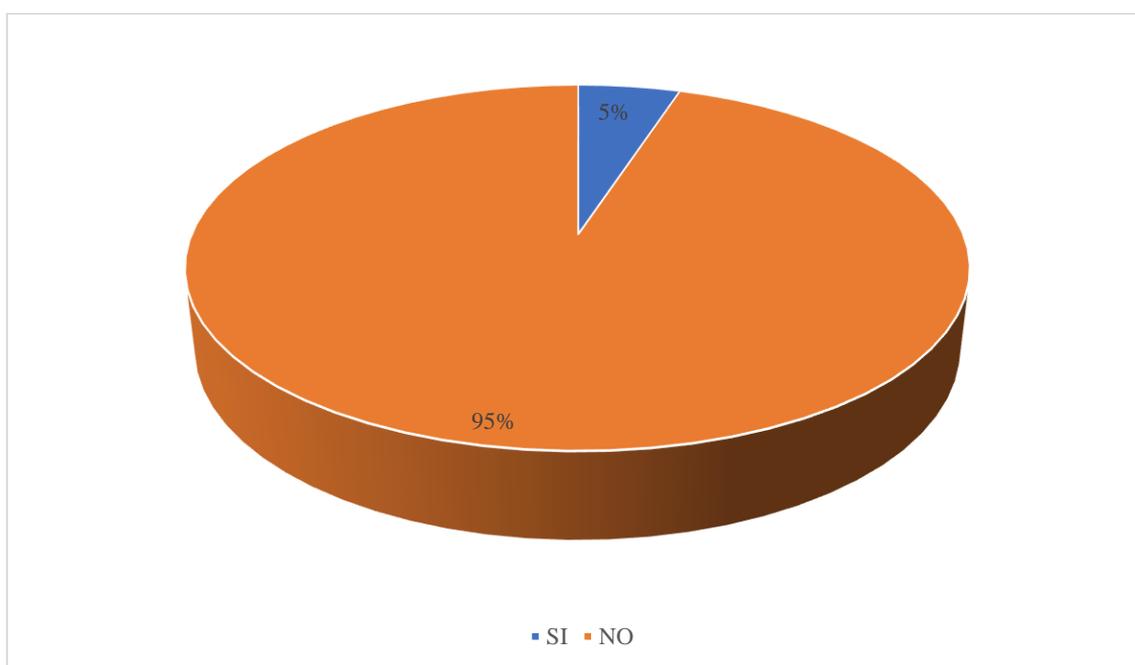
**Análisis e interpretación:** En la tabla y gráfico se puede apreciar que la mayoría de la población encuestada señala que no se le ha pagado con los recargos de ley cuando los mismos han trabajado una jornada suplementaria, en este sentido no debe existir ningún tipo de vulneración a los derechos de los trabajadores, es decir que la remuneración debe ser justa y la misma debe estar acompañada de los beneficios laborales y sobre todo cuando los trabajadores realizan una jornada suplementaria.

**3.- ¿Si usted ha trabajado una jornada extraordinaria su empleador le ha pagado con el recargo de ley?**

Tabla No. 3

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	16	5%
NO	19	95%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 3



**Fuente:** Ciudadanos del Cantón Guaranda.

**Realizado por:** Karla Lucio.

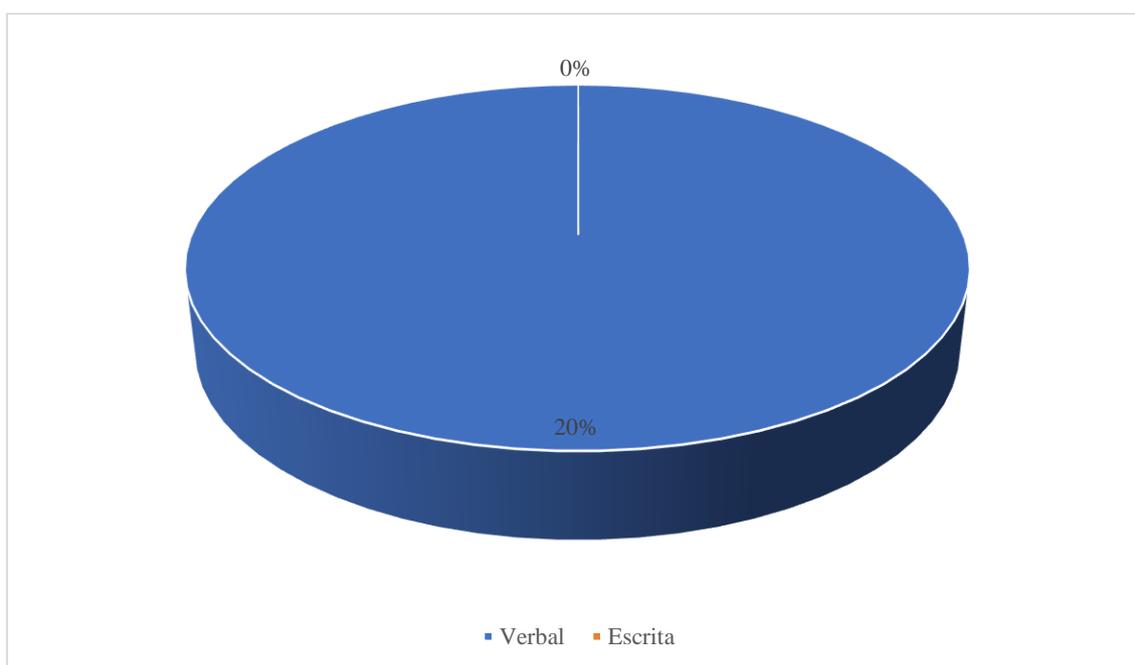
**Análisis e interpretación:** Cómo se puede observar en el gráfico la población encuestada la mayoría ha señalado que no se le ha pagado con los recargos de ley cuando el empleador a dispuesto el desarrollo de una jornada extraordinaria, lo cual claramente llega a perjudicar el principio de igualdad de remuneración y principalmente la seguridad jurídica por no aplicar una norma clara, publica y previa como es el Código de Trabajo.

**4.- Cuándo su empleador le exige que cumpla más horas de las previstas en la ley la disposición la da:**

Tabla No. 4

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Verbal	20	100%
Escrita	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 4



**Fuente:** Ciudadanos del Cantón Guaranda.

**Realizado por:** Karla Lucio.

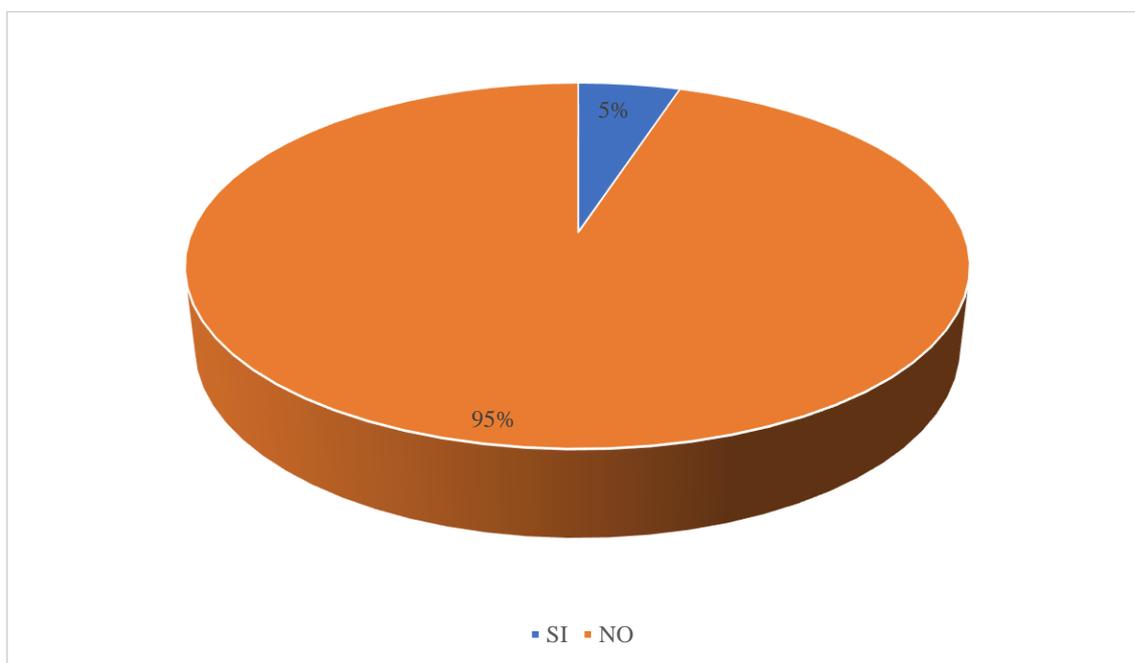
**Análisis e interpretación:** La mayoría de la población encuestada ha señalado que cuando el empleador solicita que los trabajadores ejecuten más horas de trabajo de las establecidas en la Ley lo hace de manera verbal, a pesar que el Código de Trabajo establece que se lo debe hacer por escrito.

**5.- ¿Se le conceden a usted los dos días de descanso obligatorio que está previsto en la Ley?**

Tabla No. 5

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	1	5%
NO	19	95%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 5



**Fuente:** Ciudadanos del Cantón Guaranda.

**Realizado por:** Karla Lucio.

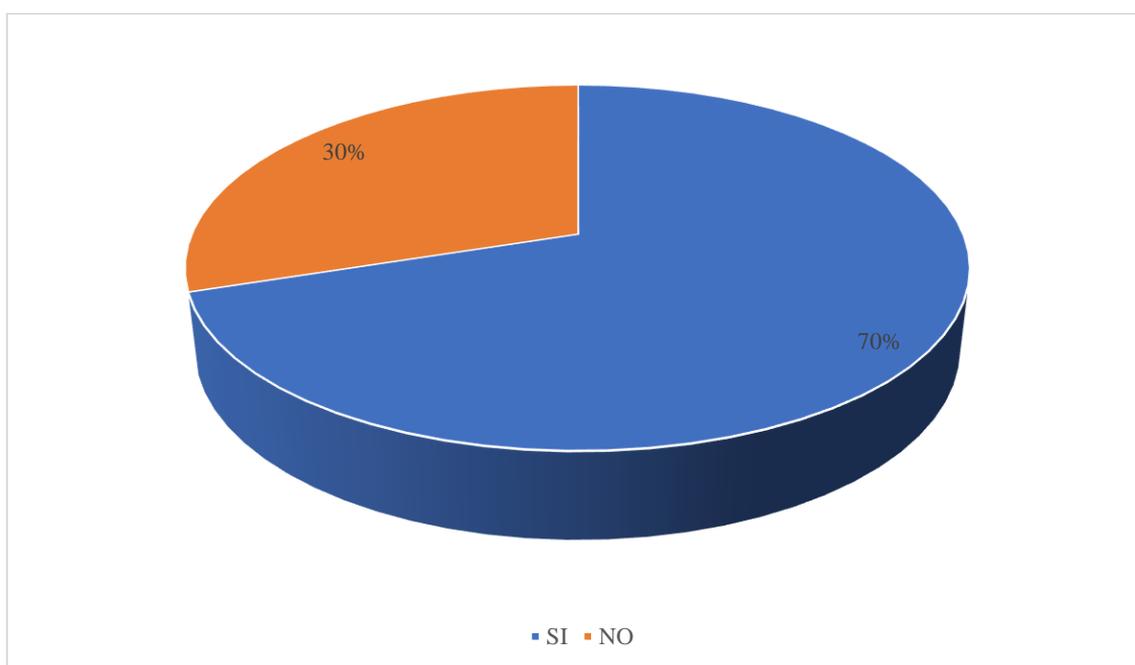
**Análisis e interpretación:** El derecho al trabajo se consolida como aquel deber social fuente de la realización personal y base de la economía, es así que para el desarrollo de este derecho el Código de Trabajo ha dispuesto dos días de descanso obligatorio con la finalidad de que el trabajador pueda llegar a ejecutar sus actividades de forma adecuada, de la encuesta aplicada la mayoría de los encuestados han señalado que efectivamente el empleador no les ha otorgado este tiempo de descanso que establece la Ley.

**6.- ¿Conoce si el contrato de trabajo por horas se aplica en la actualidad a pesar de estar prohibido?**

Tabla No. 6

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	14	70%
NO	6	30%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 6



**Fuente:** Ciudadanos del Cantón Guaranda.

**Realizado por:** Karla Lucio.

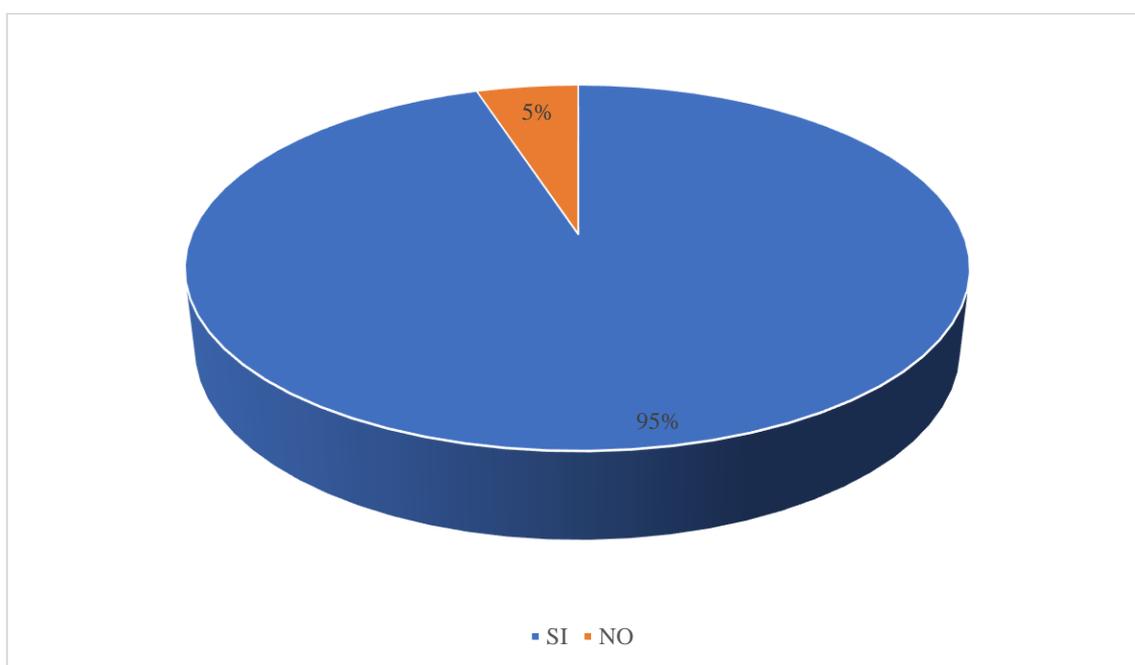
**Análisis e interpretación:** En el gráfico se puede observar que la mayoría de los encuestados señala que si este contrato se mantiene vigente a pesar que el mismo no se encuentra vigente, muchos de los empleadores están utilizando esta modalidad de contratación para evadir su responsabilidad es y no pagar los beneficios de ley que le corresponde a todo trabajador, la Constitución de la República artículo 327 señalado claramente que se prohíbe toda forma de precarización sobre todo no está permitida la contratación laboral por horas, de modo que existe cierta clandestinidad para efectuar este tipo de contratación en la actualidad.

**7.- ¿Usted ha sido contratado bajo la modalidad de contratación por horas alguna vez?**

Tabla No. 7

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	19	95%
NO	1	5%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 7



**Fuente:** Ciudadanos del Cantón Guaranda.

**Realizado por:** Karla Lucio.

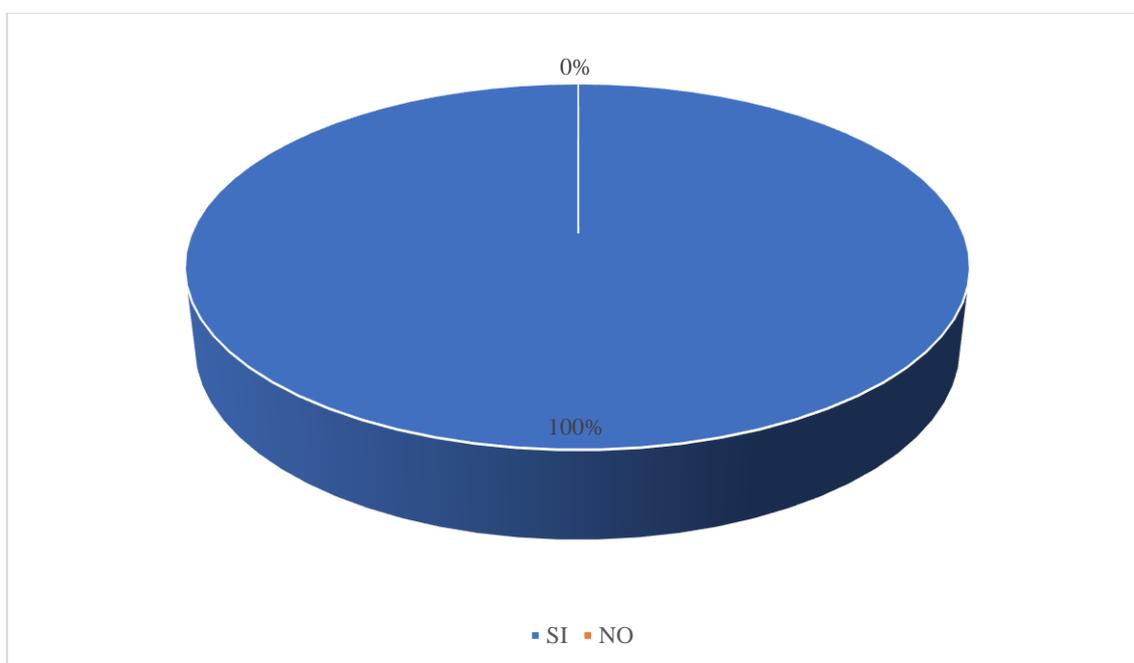
**Análisis e interpretación:** Con relación a esta pregunta la mayoría de los encuestados señalan que fueron contratados bajo la modalidad de la contratación por horas, cabe resaltar que el desempleo es una de las causas probables por las cuales varias personas acceden a ser contratadas por horas a pesar de que esta modalidad de contratación se encuentra totalmente prohibida por la Constitución, deja que la misma vulnera derechos e impide que los trabajadores accedan a los beneficios legales.

**8.- ¿Considera que al no pagar los recargos establecidos en la ley al desarrollar los trabajos fuera de la jornada laboral se vulnera el principio de igual trabajo igual remuneración?**

Tabla No. 8

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	20	100%
NO	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 8



**Fuente:** Ciudadanos del Cantón Guaranda.

**Realizado por:** Karla Lucio.

**Análisis e interpretación:** Cómo se puede observar en la tabla y cuadro estadístico, la mayoría de los encuestados ha señalado que si se vulnera el principio de igual trabajo igual remuneración cuando el empleador no paga con los recargos establecidos en la Ley al trabajador que ejecuta trabajos fuera del horario establecido en la institución.

## Tabla de respuestas

En esta tabla se encuentran las respuestas que se desarrollaron, para esto se ha utilizado códigos efectuados por a la investigadora para enumerar las preguntas se ha determinado un código como es el “P1”

	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>P7</b>	<b>P8</b>
<b>Encuestado 1</b>	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI
<b>Encuestado 2</b>	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI
<b>Encuestado 3</b>	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI
<b>Encuestado 4</b>	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
<b>Encuestado 5</b>	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI
<b>Encuestado 6</b>	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI
<b>Encuestado 7</b>	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI
<b>Encuestado 8</b>	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	NO
<b>Encuestado 9</b>	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI
<b>Encuestado 10</b>	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI
<b>Encuestado 11</b>	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO
<b>Encuestado 12</b>	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI
<b>Encuestado 13</b>	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI
<b>Encuestado 14</b>	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI
<b>Encuestado 15</b>	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI
<b>Encuestado 16</b>	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI
<b>Encuestado 17</b>	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI
<b>Encuestado 18</b>	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI
<b>Encuestado 19</b>	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI
<b>Encuestado 20</b>	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI

## Entrevista

La entrevista se aplicó a cinco profesionales del derecho en libre ejercicio, para identificar a cada profesional del derecho se utiliza el código AB, esta entrevista fue desarrollada en el Cantón de Guaranda; antes de proceder con la entrevista se desarrolló con una conversación con los profesionales del derecho quienes manifestaron que darían su opinión sobre el tema, asimismo manifestaron que se mantenga su identidad en anonimato.

PREGUNTAS	RESPUESTAS
<p><b>1.- ¿Podría definir que involucra el principio de igualdad?</b></p>	<p><b>AB1:</b> <i>“El principio de igualdad se caracteriza por evitar que las personas sean discriminadas por razón de etnia, partido político o cualquier otro tipo de razón, esto en el ámbito laboral es fundamental porque evita que los trabajadores no accedan a los beneficios legales”</i></p> <p><b>AB2:</b> <i>"El principio de igualdad parte de una concepción solidaria, de modo que ninguna persona podrá tratar de forma diferente a otra, es por ello que en la Constitución de la república se ha determinado que todas las personas serán iguales ante la ley y no Existirá ningún tipo de discriminación, en este sentido cada ciudadano podrá acceder a las mismas oportunidades que acceden los demás."</i></p> <p><b>AB3:</b> <i>“El principio de igualdad se refiere a que todos los hombres serán tratados por igual, no existirá un tratamiento especial para ninguna persona, en este sentido la Constitución de la República del Ecuador ha sido enfática en determinar que todas las personas somos iguales ante la ley y accederemos a las mismas oportunidades.”</i></p> <p><b>AB4:</b> <i>“Se refiere a que todas las personas recibirán un trato justo y adecuado, de modo que el privilegio de aplicar la ley será a todos los ciudadanos sin exclusión de ningún tipo, por ejemplo, en el desarrollo de una actividad laboral todas las personas deben acceder a un salario justo donde sus beneficios laborales pueden hacerse efectivos.”</i></p> <p><b>AB5:</b> <i>“El principio de igualdad surge Como aquella medida que consta la ley para evitar, en primer lugar, la toma de decisiones arbitrarias y que puedan surgir privilegios para pocos y discriminación para los demás, este principio es de gran ayuda para tutelar los derechos de todos los ciudadanos.”</i></p>

<p><b>2.- ¿Cómo definiría a la jornada de trabajo extraordinaria y suplementaria?</b></p>	<p><b>AB1:</b> <i>“Es un acto que se desarrolla por las dos partes empleador trabajador, en este tipo de jornada según la Ley se le paga al trabajador por la hora de trabajo realizado fuera del horario establecido, se aplicada a cualquier actividad, en muchas ocasiones estas horas de trabajo extraordinario no es reconocido por el empleador y no se le cancela los recargos de ley.”</i></p> <p><b>AB2:</b> <i>“La jornada extraordinaria no es nada más que la continuación de la jornada normas de 8 horas, esta jornada extraordinaria se la realiza para finiquitar una actividad que no puede esperar y necesariamente debe ser culminada, mientras que la jornada suplementaria es aquella jornada de trabajo que, por necesidad o por caso fortuito, debe realizarse para evitar un grave daño a la empresa.”</i></p> <p><b>AB3:</b> <i>“En este tipo de jornadas se prevé que el recargo del 50% al valor hora en el caso de la hora suplementaria y el recargo del 100% al valor hora en el caso de la hora extraordinaria, esto conforme lo establece el Código del Trabajo.”</i></p> <p><b>AB4:</b> <i>“Se podría afirmar que estas dos jornadas es desarrollado de una forma muy alejada a los derechos de los trabajadores, pues la remuneración fijada por hora suplementaria y extraordinaria no es aplicada con los recargos establecidos en la ley y prácticamente no existe una igualdad de remuneración”</i></p> <p><b>AB5:</b> <i>“Se desarrolla cuando estas dos jornadas con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos por la institución, la jornada extraordinaria es la que se desarrolla fuera del horario establecido en la Ley como son las 8 horas, la jornada suplementaria se la realiza cuando por algún imprevisto ajeno a la voluntad humano no se logró ejecutar las actividades en el día y hora de trabajo normal, esta se la realizará en días como sábado y domingo con la finalidad de evitar que la institución sea perjudicada.</i></p>
	<p><b>AB1:</b> <i>“El desarrollo de trabajos fuera de la jornada ordinaria es totalmente transgresora a los derechos de los trabajadores, puesto que de manera arbitraria se dispone el desarrollo de trabajos fuera del horario normal, además cuando al trabajador no se le pago con los recargos de Ley, es decir que no existe un trato justo.”</i></p>

<p><b>3.- ¿Considera que el desarrollo de trabajos fuera de la jornada laboral violenta el principio de igual trabajo igual remuneración?</b></p>	<p><b>AB2:</b> “Este tipo de trabajo fuera de la jornada ordinaria es precario, prácticamente el trabajador es explotado, dado que además no se le cancela los recargos establecidos en la ley, prácticamente existía una discriminación en torno al pago de los recargos por las horas de trabajo fuera del horario habitual, en este sentido claramente vulnera el principio de igualdad mismo que se caracteriza por evitar que existe un trato preferencial para unas pocas personas y discriminatorio para otras.”</p> <p><b>AB3:</b> “El principio de igualdad se caracteriza porque todas las personas deben acceder a las mismas oportunidades que los demás, de este modo evitándose que exista un trato preferencial para unas y discriminatorio para otras, con el desarrollo de trabajos fuera del horario normal el trabajador se encontraba ante una vulneración de derechos y dónde su esfuerzo no es netamente reconocido por el empleador.”</p> <p><b>AB4:</b> “Efectivamente realizar trabajos fuera del horario de trabajo y sin el pago de los recargos establecidos en la Ley no es compatible con el derecho fundamental del trabajo, puesto que, si bien un trabajador accede a un empleo es por la necesidad de cubrir sus servicios básicos y que se le haya que trabajar fuera del horario normal que es de 8 horas y sin pago justo claramente vulnera el principio de igualdad de remuneración”</p> <p><b>AB5:</b> “La vulneración a este principio se evidencia en el momento que por las horas de trabajo realizadas fuera de la jornada ordinaria no se le cancela los recargos establecidos en la Ley, así que no se estaría además asegurando los derechos que tiene el trabajador, dado que no accede de manera igualitaria a los recargos establecidos en la ley por el desarrollo de trabajos fuera de la jornada habitual.</p>
<p><b>4.- ¿Conoce si se desarrollan actividades</b></p>	<p><b>AB1:</b> “Sí efectivamente en la actualidad este tipo de actividades fuera de la jornada normal se mantienen, muchas personas acceden a desarrollar trabajos fuera de su jornada habitual de 8 horas por no perder su empleo, por lo general este tipo de trabajos se lo hace en la clandestinidad, de modo que ha sido imposible regular la misma y evitar que se siga desarrollando y vulnerando los derechos de los trabajadores.”</p> <p><b>AB2:</b> “Claro en la actualidad hay muchos empleadores que utilizan a sus trabajadores para que realicen trabajos fuera de la jornada ordinaria, las ordenes por</p>

<p><b>laborales fuera de la jornada ordinaria?</b></p>	<p><i>lo general se lo realiza de forma verbal, a pesar que necesariamente en el Código de Trabajo se exige ciertas formalidades.”</i></p> <p><b>AB3:</b> <i>“La Constitución de la República del Ecuador reconoce a igual trabajo igual remuneración, pero en la práctica esta disposición constitucional no es del todo respetada, muchos empleadores abusan de sus trabajadores para que los mismos ejecuten actividades laborales fuera de su horario normal, los mismos acceden con la finalidad de no perder su empleo y así contribuir a su hogar.”</i></p> <p><b>AB4:</b> <i>“Este tipo de actividades fuera del horario de trabajo se las realiza, debido muchas de las veces al son obligados y amenazados, en este caso los trabajadores no acceden a los recargos legales que le corresponde, de modo que existe una total transgresión a los derechos de los trabajadores, los mismos son conscientes que al ejercer actividades laborales fuera del horario establecido y sin el pago justo vulnera sus derechos, los mismos ante la falta de oportunidades no se atreven a denunciar.”</i></p> <p><b>AB5:</b> <i>“En este caso el que más resulta beneficiado es el empleador que el mismo trabajador, puesto que el trabajador no recibe los recargos establecidos en la ley por haber ejecutado trabajos fuera de la jornada ordinaria o de los días hábiles que se determinan para el desarrollo de sus actividades laborales, en la actualidad es muy común que estas de actividades fuera del horario establecido siguen realizándose.”</i></p>
<p><b>5.- ¿Cuáles son las consecuencias que se desarrollan al no aplicarse el pago de las horas extraordinarias y suplementarias?</b></p>	<p><b>AB1:</b> <i>“Entre las consecuencias que se pueden desarrollar es la vulneración a los derechos que posee un trabajador y principalmente al derecho a la seguridad jurídica que exige la aplicación de normas claras, previas públicas como las determinadas en la Constitución y el Código de Trabajo.”</i></p> <p><b>AB2:</b> <i>“Las consecuencias que se desarrollan por la falta de pago de las horas extraordinarias y suplementarias es la falta de respeto a los derechos del trabajador, puesto que el mismo trabajador no accederá al pago de una remuneración justa por el trabajo realizado.”</i></p> <p><b>AB3:</b> <i>“Es claro que el trabajador que accede a prestar sus servicios fuera de la jornada ordinaria sin un pago justo</i></p>

*estará expuesto a una grave desigualdad donde sus derechos no serán tutelados.”*

**AB4:** *“Las consecuencias siempre serán negativas e impedirán que se materialice lo determinado en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador sobre el derecho al trabajo que determina que el trabajo será fuente de la realización personal y esto impedirá que el trabajador acceda una vida digna donde todas sus necesidades pues al ser satisfechas de forma correcta por el trabajo realizado”*

**AB5:** *“Una de las consecuencias negativas será la explotación laboral, misma que será constante y aprovechada por muchos empleadores, que a más de vulnerar el principio de igualdad de remuneración se transgrede el mismo derecho al trabajo, debido a que los derechos del trabajador como el derecho a una remuneración justa de acorde al trabajo realizado.”*

## **4.2 Beneficiarios**

### **Beneficiarios directos.**

La primera beneficiaria de este proyecto de investigación será la investigadora debido a que por medio de este trabajo de titulación lograré acceder al título de tercer nivel, asimismo serán beneficiarios directos los trabajadores en general, principalmente aquellos que trabajan fuera del horario habitual que es las ocho horas diarias.

### **Beneficiarios indirectos.**

De este proyecto de investigación los beneficiarios indirectos serán todos los ciudadanos en general y principalmente las personas que no tengan conocimiento de este tema.

## **4.2 Impacto de la investigación**

Esta investigación genera un impacto en el ámbito laboral, principalmente en las personas trabajadoras que desarrollan trabajos fuera de la jornada ordinaria y sin acceder a los recargos establecidos en la ley, muchos empleadores rehúyen a sus responsabilidades con el trabajador evitando así el pago de los de los recargos legales que le corresponden a todo trabajador, por medio de esta investigación se busca generar conciencia y evitar que el principio de igual trabajo igual remuneración sea transgredido.

## **4.3 Transferencia de resultados**

Los resultados de la presente investigación serán transferidos en la respectiva defensa del proyecto de investigación que se desarrollará en la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, este proyecto quedará en el repositorio digital de tesis de la Universidad Estatal de Bolívar.

## **Conclusiones**

Una gran cantidad de empleadores al disponer que se realice trabajos en jornadas suplementarias y extraordinarias no pagan a sus trabajadores con los recargos establecidos en la ley, como vulnerando de esta manera el principio jurídico de a igual trabajo corresponde igual remuneración, ya que en la mayoría de los casos la disposición de trabajo en estas jornadas es de manera verbal.

A pesar que la Constitución de la República prohíbe el contrato de trabajo por horas en muchos casos hay empleadores que lo siguen utilizando precarizando de esta manera la relación laboral.

En varios casos no se cumple con la jornada ordinaria de trabajo prevista en la ley, ya que existen empleadores que establecen jornadas de trabajo de 10 hasta 12 horas diarias sin que se cubran los recargos previstos en la Ley.

## **Recomendaciones**

- ✓ Es necesario establecer seminarios, cursos, foros y talleres que tengan como finalidad la difusión de la vulneración al principio de igualdad, trabajo igual remuneración cuando no se pague a los trabajadores las horas extraordinarias y suplementarias establecidas en el Código de Trabajo.
  
- ✓ Es necesario que el Ministerio de Trabajo realicen los controles necesarios para evitar que los derechos de los trabajadores sean vulnerados al no efectuarse el pago de horas extras y suplementarias, a pesar de que dicho recargo les corresponde, este no es efectivizado en la práctica.
  
- ✓ Es necesario que el Estado ecuatoriano establezca políticas públicas eficientes que faciliten el acceso al derecho al trabajo de una manera más adecuada, donde los trabajadores puedan acceder a todos los beneficios laborales que les corresponde y sobre todo a un pago justo en el desarrollo de sus actividades laborales.

## Bibliográfica

- Bueno, R. (2017). Hacia una Definición de los Beneficios Sociales Como Gasto Deducible del Impuesto a la Renta. *Derecho y Sociedad* , 67-75.
- Cabanellas, G. (2012). *DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL*. EDITORIAL HELIASTA S.R.L.
- Cerda, C. (2008). *Corte Interamerica de Dderechos Humanos*. Obtenido de Corte Interamerica de Dderechos Humanos: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r23276.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador . (2021). Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008.
- Corte Constiutcional, Sentencia No. 063-13-SEP-CC. (2013). Quito, Ecuador . Obtenido de <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/44167aeb-b247-4142-8c10-02504441d972/1224-11-ep-sen.pdf?guest=true>
- Declaracion Universal de Derechos Humanos. (2015). Registro Auténtico 1948 de 10-dic.-1948. Obtenido de <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2015/06/Declaracion-DDHH1.pdf>
- Gemma, G. (2013). Dignidad: un concepto jurídico inoportuno. *AFDUC*, 409-422. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/61910938.pdf>
- Goldin, A. (2016). EL CONCEPTO DE DEPENDENCIA LABORAL Y LAS TRANSFORMACIONES PRODUCTIVAS. *Relaciones Laborales*, 1-9. Obtenido de <http://www.relats.org/documentos/EATP.TA.Goldin1.pdf>
- González, H. (2011). ANÁLISIS DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA DOCTRINA Y LA JURISPRUDENCIA COMPARADA. *Revista Juridica*, 88-122. Obtenido de ANÁLISIS DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA DOCTRINA Y LA JURISPRUDENCIA COMPARADA: [https://www.revistajuridicaonline.com/wp-content/uploads/2011/12/87\\_a\\_122\\_analisis.pdf](https://www.revistajuridicaonline.com/wp-content/uploads/2011/12/87_a_122_analisis.pdf)
- Hepple, S. B., & Petrova, D. (2008 ). *OAS* . Obtenido de OAS : [http://www.oas.org/dil/esp/2008\\_Declaracion\\_de\\_Principios\\_de\\_Igualdad.pdf](http://www.oas.org/dil/esp/2008_Declaracion_de_Principios_de_Igualdad.pdf)

- Ley para la Transformación Económica del Ecuador. (24 de noviembre de 2005). *Derecho Ecuador*. Obtenido de Derecho Ecuador: <https://derechoecuador.com/el-contrato-de-trabajo-por-horas/#:~:text=Son%20aquellos%20contratos%20en%20los,para%20cualquier%20clase%20de%20actividad.>
- López, J. (2017 ). El Concepto . *UNAM* , 445-470.
- Mata, M. (2016 ). *UNIANDES* . Obtenido de UNIANDES : <https://1library.co/article/seguridad-jur%C3%ADdica-ecuador-principio-legalidad-derecho.y9gdwxlq>
- Materón, S. (2016). Principios de equidad e igualdad: una perspectiva inclusiva para la atención educativa de las poblaciones con discapacidad en Colombia. *Revista Colombiana de Bioética*, 11(1), 117-131. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1892/189246655008/html/index.html>
- May, H. (2011). EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO. *Boletín Jurídico Virtual IUSDoctrina*, 111-113.
- McGraw Hill Higher Education. (2005). *McGraw Hill Higher Education*. Obtenido de McGraw Hill Higher Education: <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448199669.pdf>
- Núñez, J. (2016 ). El principio de estabilidad laboral en la Constitución del 2008. *Programa de Maestría de Investigación en Derecho Mención en Derecho Constitucional*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- Ordóñez, J. (2020). EL DERECHO AL TRABAJO EN EL ECUADOR: DEL DESPIDO LIBRE A UN DESPIDO REGULADO. *REVISTA JURÍDICA DEL TRABAJO*, 143-162. Obtenido de <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/38/39>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *OIT*. Obtenido de OIT: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--es/index.htm>

- Palacios, M. (2012). La aplicación del principio de igualdad y no discriminación a los trabajadores migratorios. *Civilizar*, 77-92. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ccso/v12n22/v12n22a06.pdf>
- Paz, C. (04 de agosto de 2022). *El Comercio*. Obtenido de El Comercio: <https://www.elcomercio.com/opinion/derecho-seguridad-juridica-humanismo-maestros.html>
- Piñas, L., Castillo, H., Zhinin, J., & Romero, E. (2019). Análisis de la igualdad de derechos desde una visión neoconstitucionalista en Ecuador. *pisteme*. Obtenido de <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1786/1342>
- Pulla, C. (2020). Protección del derecho constitucional al trabajo en tiempos de COVID – 19 en el Ecuador. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas.*, 236-256. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.35381/racji.v5i9.733>
- Robalino, M. (24 de noviembre de 2005). *Derecho Ecuador*. Obtenido de Derecho Ecuador: <https://derechoecuador.com/el-contrato-de-trabajo/>
- Robles. (06 de 09 de 2021). *La Constiutcion de la Confianza* . Obtenido de <https://laconstituciondelaconfianza.cl/articulo/el-origen-y-evoluci%C3%B3n-del-principio-constitucional-de-la-igualdad#:~:text=El%20concepto%20moderno%20de%20la,libres%20e%20iguales%20en%20derechos%E2%80%9D>.
- Ronconi, L. (2019). Repensando el principio de igualdad: alcances de la igualdad real. *Isonomía*, 103-140. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/is/n49/1405-0218-is-49-103.pdf>
- Sierra, E. (2018). La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva. *FORO Revista de Derecho.*, 49-64. Obtenido de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/download/609/658?inline=1#:~:text=Unido%20a%20los%20conceptos%20de,todas%20las%20barreras%20que%20lo>
- Soto, D. (30 de julio de 2021). *el telegrafo*. Obtenido de el telegrafo: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/columnistas/15/seguridad-juridica-no-solo-es-publicar-normas>

Yugsi, M., & Pinos, C. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Dom. Cien*, 7(3), 191-213. doi: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.1902>

Zuleta, A. (2019). EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN ANALIZADO DESDE LA FIGURA DE LA MUJER COMO SUJETO DE DERECHOS. *RES NON VERBA*, 9(2), 1-14. Obtenido de <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/216/175>

# **Anexos**

## FORMATO DE ENCUESTA



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

### CARRERA DE DERECHO

**TEMA:** “LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN EN RELACIÓN A LAS HORAS DE TRABAJO”

**Indicaciones:** Señale con una X donde corresponda

1.- ¿Conoce usted de la existencia del principio jurídico que a igual trabajo corresponde igual remuneración?

SI

NO

2.- ¿Cuándo su empleador le ha dispuesto que trabaje jornada suplementaria le ha pagado con los recargos de ley?

SI

NO

3.- ¿Si usted ha trabajado una jornada extraordinaria su empleador le ha pagado con el recargo de ley?

SI

NO

4.- Cuando su empleador le exige que cumpla más horas de las previstas en la ley la disposición la da:

Verbal

Escrita

**5.- ¿Se le conceden a usted los dos días de descanso obligatorio que está previsto en la Ley?**

SI

NO

**6.- ¿Conoce si el contrato de trabajo por horas se aplica en la actualidad a pesar de estar prohibido?**

SI

NO

**7.- ¿Usted ha sido contratado bajo la modalidad de contratación por horas alguna vez?**

SI

NO

**8.- ¿Considera que al no pagar los recargos establecidos en la ley al desarrollar los trabajos fuera de la jornada laboral se vulnera el principio de igual trabajo igual remuneración?**

SI

NO



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

*Formato de la Entrevista*

**TEMA:** “LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN EN RELACIÓN A LAS HORAS DE TRABAJO”

**1.- ¿Podría definir que involucra el principio de igualdad?**

Respuesta: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**2.- ¿Cómo definiría a la jornada de trabajo extraordinaria y suplementaria?**

Respuesta: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**3.- ¿Considera que el desarrollo de trabajos fuera de la jornada laboral violenta el principio de igual trabajo igual remuneración?**

Respuesta: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**4.- ¿Conoce si se desarrollan actividades laborales fuera de la jornada ordinaria?**

Respuesta: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**5.- ¿Cuáles son las consecuencias que se desarrollan al no aplicarse el pago de las horas extraordinarias y suplementarias?**

Respuesta: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_