

Carlos Hernán Romero-Graus; Rosa Luz Vargas-Flores

<https://doi.org/10.35381/racj.v10i18.4339>

La justa remuneración: Análisis jurídico de la reclasificación salarial de los funcionarios administrativos

Fair remuneration: Legal analysis of the salary reclassification of administrative officers

José Andrés Franco-Mendoza
e0941368706@live.ulead.edu.ec
Universidad Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Manabí
Ecuador
<https://orcid.org/0009-0003-9305-1789>

Heidi Maria Hidalgo-Angulo
heidi.hidalgo@uleam.edu.ec
Universidad Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Manabí
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0001-5318-2715>

Recibido: 15 de octubre 2024
Revisado: 31 de octubre 2024
Aprobado: 23 de noviembre 2024
Publicado: 01 de enero 2025

Carlos Hernán Romero-Graus; Rosa Luz Vargas-Flores

RESUMEN

La reclasificación salarial de los funcionarios administrativos del seguro social en Ecuador revela los hallazgos sobre la equidad salarial en el sector público. Se identificó una discrepancia entre las funciones de los trabajadores y la remuneración que reciben, lo que subraya la necesidad de abordar esta problemática. El objetivo es analizar la falta de reclasificación salarial de los funcionarios administrativos del seguro social, bajo el principio de igual trabajo, igual remuneración. El análisis basado en una metodología hermenéutico, mixta, muestra una brecha salarial entre lo que los funcionarios deberían recibir según la normativa y lo que perciben. Esta situación no solo afecta la calidad de vida de los trabajadores, sino que también repercute en la calidad del servicio que el IESS ofrece. Como resultado de la investigación el informe aboga por una revisión de las escalas salariales y la promoción de un entorno laboral más justo y equitativo.

Descriptores: Reclasificación salarial; remuneración justa; satisfacción salarial; capacitación. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The salary reclassification of social security administrative officials in Ecuador reveals findings on salary equity in the public sector. A discrepancy was identified between workers' functions and the remuneration they receive, which underlines the need to address this issue. The objective is to analyze the lack of salary reclassification of administrative employees of the IESS in Ecuador. The analysis, based on a mixed hermeneutic methodology, shows a salary gap between what civil servants should receive according to the regulations and what they receive. This situation not only affects the quality of life of the workers, but also has repercussions on the quality of service offered by the IESS. As a result of the investigation, the report advocates for a revision of salary scales and the promotion of a fairer and more equitable work environment.

Descriptors: Salary reclassification; fair remuneration; salary satisfaction; training. (UNESCO Thesaurus).

Carlos Hernán Romero-Graus; Rosa Luz Vargas-Flores

INTRODUCCIÓN

Ecuador es un país que ha sufrido muchos cambios en el transcurso de los años respecto a la seguridad laboral. Uno de los problemas que se han generado con el decursar del tiempo es la falta de seguridad laboral con respecto a la remuneración sus criterios y formas (Acosta Ruiz & Pachano Zurita, 2024; Oñate Bastidas et al., 2024). Todo esto a pesar de la protección constitucional y la norma específica sobre este principio que se refleja en el Código del Trabajo en su Art. 79 que indica que:

A igual trabajo corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución de trabajo se tendrá en cuenta para los efectos de la remuneración. (Congreso Nacional, 2005, p. 13)

De esta manera, estableciendo una garantía fundamental con la que cuenta un trabajador para que no exista una explotación laboral con remuneraciones bajas que no justifiquen su trabajo (Cangas Oña et al., 2021; Valero Julio et al., 2020).

Según sostiene Boza Pro (2011):

La remuneración debe reflejar la importancia de las responsabilidades que asumen y debe promover la imparcialidad y la justicia dentro de la administración pública por lo que se da a entender que al recibir un salario digno acorde a sus funciones generara mayor responsabilidad, manteniendo la integridad, la eficiencia y la justicia en la administración pública, fortaleciendo a las instituciones públicas. (p. 87)

El artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador 2008 indica sobre el “derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación” atendiendo a la problemática de que existen ciertas diferenciaciones a nivel salarial a pesar de cumplir mismas funciones, dichas funciones no están establecidas en el rol de trabajo estipulado en su contrato (Asamblea Constituyente, 2008).

Carlos Hernán Romero-Graus; Rosa Luz Vargas-Flores

En este sentido, para Obando Garrido (2021) y Márquez Covarrubias (2020) las remuneraciones son uno de los factores de mayor importancia en la vida económica y social de toda comunidad. Los trabajadores y sus familias dependen casi enteramente del salario para comer, vestirse, pagar el alquiler de la casa en que viven y subvenir a todas sus demás necesidades.

Adicionalmente, Simbaña Araujo (2022) refiere la remuneración como eje central y dinamizador de la actividad económica en una sociedad, al ser el recurso fundamental que permite al trabajador y su familia satisfacer sus necesidades básicas. Con esto se quiere implementar la importancia de que sea justa la remuneración para transmitir al trabajador que su trabajo, y las funciones que ejerce, están alineadas a su remuneración permitiéndole observar que puede aspirar a más dentro de roles más importantes y que por ende un mejor salario para la subsistencia de él y su familia.

Por otra parte, la eficiencia en el trabajo puede ser maximizada mediante la estandarización de sus tareas y la remuneración basada en su rendimiento, dándole un enfoque a la compensación justa vinculándola de forma directa a la calidad y cantidad de trabajo realizado. En función de lo anterior, se deja un espacio a la idea de que la calidad y cantidad de un trabajo se refleja con una remuneración acorde al compromiso y sacrificio que realiza el trabajador, dejando a un lado diligencias o trabajos que no van acorde a lo que se le contrata (Monereo Pérez, 2020; Shrestha et al., 2024).

En este sentido, tanto la productividad como el bienestar de los trabajadores están conectados directamente con una compensación justa por el trabajo realizado. Con esto se interpreta que cuando se asignan tareas adicionales no contempladas en el contrato, están deberán tener una remuneración proporcional para evitar la explotación y mantener la motivación (Monesterolo Lencioni, 2023; Vidani, 2024).

Para Ton (2014) en su estudio realizado sobre la gestión del talento en el sector público, sostiene que la reclasificación salarial es fundamental para mantener la adaptabilidad y competitividad del sector público. El autor propone además que las organizaciones públicas mantengan procesos regulares de revisión y reclasificación salarial con el

Carlos Hernán Romero-Graus; Rosa Luz Vargas-Flores

objetivo de reflejar adecuadamente las habilidades, responsabilidades y contribuciones de los funcionarios públicos en un entorno laboral en constante cambio.

Esto puede generar múltiples afectaciones, entre ellas, cómo los funcionarios perciben la relación entre sus esfuerzos y las recompensas que obtienen reflejando su satisfacción, compromiso y desempeño en el trabajo (da Rocha Torres et al., 2024; Siltala, 2020). Basándonos en la “Teoría de la Equidad” citada por Villarroel Guamán y Medina Medina (2022) se define la percepción de equidad en los empleados en relación con sus recompensas y esfuerzos. Lo anterior genera una interpretación y comprensión importante de cómo los individuos evalúan la justicia recibida en el trabajo y cómo influye en su actitud y comportamiento laboral.

El presente estudio se focaliza en el tema de la reclasificación salarial de funcionarios administrativos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), organismo que cuenta en el área administrativa con profesionales de tercer y cuarto nivel de educación. Sin embargo, estos profesionales desempeñan funciones o roles que no están acorde a su contrato o nombramiento para los que se les contrató. En este sentido, el mismo recibe una remuneración que no es justa ni equitativa, negando así el principio de igual trabajo igual remuneración. Según el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, indica que el trabajo es un derecho y un deber social donde el Estado garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, remuneraciones y retribuciones justas (Asamblea Constituyente, 2008).

El estudio propuesto es fundamental porque aborda un problema crítico en el ámbito laboral ecuatoriano: la falta de equidad en la remuneración de los funcionarios administrativos del IESS. La investigación no solo proporciona un análisis jurídico de la situación actual, sino que también propone soluciones concretas para la reclasificación salarial, contribuyendo a la justicia social y a la mejora de las condiciones laborales. En última instancia, el estudio promueve la confianza en las instituciones públicas y fomenta un entorno laboral más equitativo y transparente.

Carlos Hernán Romero-Graus; Rosa Luz Vargas-Flores

El objetivo de esta investigación es analizar la falta de reclasificación salarial de los funcionarios administrativos del seguro social, bajo el principio de "igual trabajo, igual remuneración".

MÉTODO

Los métodos aplicados en la investigación se abordaron desde lo hermenéutico, complementado con un enfoque mixto (Hernández Sampieri et al., 2014). Se realizó una investigación documental donde se analizó la información sobre los salarios de los funcionarios administrativos en relación con el principio de igual trabajo, igual remuneración. Este análisis se realizó tomando como referencia resoluciones expedidas, textos documentales y la legislación laboral vigente. Además, se llevaron a cabo entrevistas con funcionarios del área administrativa del Centro de Salud Tipo B de El Empalme, perteneciente al IESS para profundizar en la problemática salarial dentro de la entidad pública.

El enfoque hermenéutico permitió interpretar de manera crítica los textos legales y principios relacionados con la igualdad de remuneración, tal como está consagrado en la normativa ecuatoriana. En lugar de limitarse a una simple descripción de las normas, este enfoque interdisciplinario permitió enriquecer la comprensión de la ley al incorporar elementos de filosofía, ética y sociología, lo que contribuyó a un análisis más profundo y detallado sobre la aplicación de las leyes laborales en el contexto del sector público de salud. Con el estudio, se buscó analizar no solo los aspectos formales de la ley, sino también las implicaciones éticas y sociales que rodean el cumplimiento o incumplimiento del principio de igualdad salarial.

Para la parte empírica de la investigación, se seleccionó como población a cuatro funcionarios administrativos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) del cantón El Empalme, específicamente del Centro de Salud Tipo B. La muestra estuvo compuesta por cuatro personas, que incluían a dos oficinistas del área financiera, un auxiliar contable y un auxiliar de estadísticas. Estos funcionarios proporcionaron

Carlos Hernán Romero-Graus; Rosa Luz Vargas-Flores

información clave sobre la problemática de la clasificación salarial y cómo afecta el desempeño de sus labores dentro de la institución.

Se recopiló y analizó información sobre las resoluciones del Ministerio del Trabajo de Ecuador, específicamente la Resolución MDT-2017-0031, la cual establece lineamientos sobre la reclasificación de salarios en las entidades públicas. Esta resolución fue el marco normativo principal para evaluar las discrepancias salariales entre los funcionarios del Centro de Salud Tipo B del IESS en El Empalme y lo que deberían corresponderles según las normativas laborales ecuatorianas.

El análisis de los datos recopilados incluyó tanto la comparación de las clasificaciones salariales actuales como el impacto de estas discrepancias en los funcionarios administrativos; se examinaron las clasificaciones salariales actuales y se compararon con las estipuladas en la resolución ministerial mencionada.

RESULTADOS

Los resultados de esta investigación sobre la reclasificación salarial de los funcionarios administrativos del IESS en Ecuador revelan una serie de hallazgos que subrayan la importancia de abordar la equidad salarial en el sector público. En primer lugar, se identificó una discrepancia significativa entre las funciones que desempeñan estos trabajadores y la remuneración que reciben. A pesar de que muchos de ellos poseen títulos de educación superior y realizan tareas que exceden las responsabilidades estipuladas en sus contratos, sus salarios no reflejan esta realidad. Este desajuste no solo vulnera el principio de igual trabajo, igual remuneración, consagrado en la Constitución y el Código del Trabajo, sino que también genera insatisfacción y desmotivación entre los empleados, afectando su desempeño y la calidad del servicio que ofrecen.

Uno de los hallazgos de la investigación es la identificación de un exceso laboral de los funcionarios administrativos. A través de entrevistas, se evidenció que muchos de ellos realizan tareas que no corresponden a sus roles contractuales, incluyendo la firma de

Carlos Hernán Romero-Graus; Rosa Luz Vargas-Flores

documentos que requieren títulos profesionales que no poseen. Esta situación no solo es injusta desde el punto de vista salarial, sino que también plantea serias preocupaciones sobre la legalidad y la ética de las prácticas laborales en el IESS. Los funcionarios expresaron su frustración al señalar que, a pesar de cumplir con funciones adicionales y de contar con una formación académica que debería ser valorada, nunca han sido objeto de una reclasificación salarial. Este hallazgo pone de manifiesto la necesidad de revisar y actualizar las políticas salariales para reflejar adecuadamente las competencias y responsabilidades de los trabajadores.

El estudio también reveló que, a pesar de que los entrevistados tienen un conocimiento general sobre las herramientas legales que garantizan la reclasificación salarial, existen obstáculos significativos para activar estos mecanismos. Muchos funcionarios expresaron que, aunque están al tanto de sus derechos laborales, no saben cómo proceder para exigir una revisión de su salario. Esta falta de información y orientación sobre los procesos de reclasificación salarial es un factor que perpetúa la insatisfacción laboral y la desigualdad en el sector público. La investigación destaca la importancia de implementar programas de capacitación y sensibilización que informen a los trabajadores sobre sus derechos y los procedimientos necesarios para hacer valer esos derechos. Esto no solo empoderaría a los funcionarios, sino que también fomentaría un ambiente laboral más justo y equitativo.

El análisis realizado en el estudio muestra una brecha salarial considerable entre lo que los funcionarios deberían recibir según la Resolución No. MDT-2017-0031 y lo que efectivamente perciben. En el análisis pone de manifiesto la urgencia de una revisión y ajuste de las escalas salariales en el sector público. La investigación encontró que, en muchos casos, los salarios actuales son significativamente inferiores a los que deberían ser (Tabla 1), lo que no solo afecta la calidad de vida de los trabajadores, sino que también puede tener repercusiones en la calidad del servicio que el IESS ofrece a la población. La falta de una remuneración adecuada puede llevar a una alta rotación de

Carlos Hernán Romero-Graus; Rosa Luz Vargas-Flores

personal y a una disminución en la moral de los empleados, lo que a su vez impacta negativamente en la atención al público y en la eficiencia de la institución.

Tabla 1.

Remuneración del personal administrativo del Centro de Salud Tipo B del IESS El Empalme.

CARGO	RMU ACTUAL	GRUPO OCUPACIONAL	RMU PROPUESTA
OFICINISTA	\$817.00	SERVIDOR PUBLICO 5	\$1,212.00
OFICINISTA	\$876.00	SERVIDOR PUBLICO 5	\$1,212.00
AUX. DE ESTADISTICA	\$973.00	SERVIDOR PUBLICO 5	\$1,212.00
AUX. DE CONTABILIDAD	\$973.00	SERVIDOR PUBLICO 7	\$1,676.00

Fuente: Registro de nómina servidores del Centro de Salud Tipo B del IESS El Empalme.

Los datos presentados evidencian una clara vulneración del derecho a la igualdad salarial entre los funcionarios administrativos del Centro de Salud Tipo B El Empalme. Según la información proporcionada por el Registro de Nomina de Servidores, existen una clara diferencia significativas entre la remuneración actual que perciben actualmente estos trabajadores y la que deberían de percibir de acuerdo con su clasificación ocupacional. Por ejemplo, los oficinistas que actualmente ganan \$817.00 y \$876.00 deberían percibir \$1,212 según el grupo ocupacional correspondiente. Mientras que los auxiliares de estadística y contabilidad, con salarios actuales de \$973, deberían ganar \$1,212 y \$1,676 respectivamente.

Estas diferencias salariales son un importante reflejo a una falta de reconocimiento y valoración del trabajo que ejercen día tras día los funcionarios administrativos del IESS. En general, todo esto a pesar de cumplir con las funciones y responsabilidades asignadas a sus cargos.

Otro aspecto relevante que se destaca en los resultados es la percepción de los funcionarios sobre la falta de reconocimiento y valoración de su trabajo. A pesar de cumplir con las funciones y responsabilidades asignadas a sus cargos, muchos empleados sienten que su esfuerzo no es adecuadamente recompensado. Esta falta de reconocimiento no solo afecta la motivación de los trabajadores, sino que también puede

Carlos Hernán Romero-Graus; Rosa Luz Vargas-Flores

llevar a un ambiente laboral tóxico, donde la insatisfacción y la frustración se convierten en la norma. La investigación sugiere que es fundamental que el IESS implemente políticas que no solo reconozcan el valor del trabajo realizado, sino que también promuevan un entorno laboral más justo y equitativo. Esto podría incluir la creación de mecanismos de evaluación del desempeño que consideren no solo la cantidad de trabajo realizado, sino también la calidad y el impacto de las contribuciones de cada empleado. La investigación también pone de relieve la necesidad de un enfoque más integral en la gestión de recursos humanos dentro del IESS. Esto implica no solo la revisión de las escalas salariales, sino también la implementación de políticas que fomenten el desarrollo profesional y la capacitación continua de los funcionarios.

Al invertir en la formación y el desarrollo de sus empleados, el IESS no solo mejoraría la satisfacción laboral, sino que también aumentaría la eficiencia y la calidad del servicio que ofrece a la comunidad. La capacitación en áreas como la gestión del tiempo, la atención al cliente y el trabajo en equipo podría tener un impacto positivo en la moral de los empleados y en la percepción pública del IESS.

Los resultados de esta investigación subrayan la importancia de abordar la reclasificación salarial de los funcionarios administrativos del IESS en Ecuador. La discrepancia entre las funciones desempeñadas y la remuneración recibida, junto con la falta de conocimiento sobre los derechos laborales y los mecanismos de reclasificación, son factores que perpetúan la insatisfacción y la desigualdad en el sector público.

La investigación no solo aporta un análisis jurídico, sino que también ofrece una propuesta fundamentada que puede servir como base para futuras reformas en el ámbito laboral ecuatoriano. Al implementar políticas que garanticen una remuneración justa y equitativa, así como programas de capacitación y sensibilización, el IESS puede contribuir a un entorno laboral más justo y motivador, beneficiando tanto a los trabajadores como a la población que depende de sus servicios.

Carlos Hernán Romero-Graus; Rosa Luz Vargas-Flores

DISCUSIÓN

La discusión sobre la reclasificación salarial de los funcionarios administrativos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) se centra en la evidente discrepancia entre las funciones que desempeñan estos trabajadores y la remuneración que reciben. Este desajuste no solo afecta la moral y la satisfacción laboral de los empleados, sino que también vulnera principios fundamentales consagrados en la Constitución de la República del Ecuador 2008 y el Código del Trabajo (Congreso Nacional, 2005; Asamblea Constituyente, 2008). A través de un análisis exhaustivo de la situación actual, se busca resaltar la necesidad de una reforma que garantice una remuneración justa y equitativa, alineada con las responsabilidades y competencias de los funcionarios.

Uno de los puntos más relevantes que emergen de la investigación es la falta de correspondencia entre las funciones reales de los trabajadores y la remuneración que perciben. Como se establece en el Artículo 326 de la Constitución del Ecuador, A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración (Asamblea Constituyente, 2008). Sin embargo, en el IESS muchos funcionarios administrativos, a pesar de contar con títulos de educación superior y desempeñar funciones que exceden las estipuladas en sus contratos, reciben salarios que no reflejan su nivel de formación ni la carga laboral que asumen. Este fenómeno no solo es injusto, sino que también contraviene el principio de igualdad salarial, lo que genera un ambiente de insatisfacción y desmotivación entre los empleados.

El Código del Trabajo de Ecuador refuerza este principio al establecer en su Artículo 79 que "A igual trabajo corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o diferencia de cualquier otra índole" (Congreso Nacional, 2005). Esta normativa es fundamental para garantizar que todos los trabajadores reciban una compensación justa por su labor, independientemente de su contexto personal. Sin embargo, la falta de aplicación efectiva de estas leyes en el IESS ha llevado a una situación en la que los funcionarios se ven

Carlos Hernán Romero-Graus; Rosa Luz Vargas-Flores

obligados a realizar tareas adicionales sin la correspondiente compensación, lo que perpetúa un ciclo de insatisfacción laboral.

Debido a la necesidad institucional en cada centro de salud a estos servidores con el cargo de oficinistas se le asignan funciones a fin de desempeñar roles de ejecución, supervisión y coordinación de procesos, generando responsabilidad para los servidores públicos que laboran en la Institución, funciones que no están contempladas previamente en el contrato y que no están siendo remuneradas conforme corresponde; esto es, mínimo como SERVIDOR PÚBLICO 5, GRADO 11, con una remuneración de USD 1,212.00.

La investigación también revela que, a pesar de que los funcionarios tienen conocimiento de las herramientas legales que garantizan la reclasificación salarial, existen obstáculos significativos para activar estos mecanismos. Muchos empleados expresaron su frustración al señalar que, aunque están al tanto de sus derechos laborales, no saben cómo proceder para exigir una revisión de su salario. Esta falta de información y orientación sobre los procesos de reclasificación salarial es un factor que perpetúa la insatisfacción laboral y la desigualdad en el sector público. La falta de capacitación y comunicación desde las instancias gubernamentales sobre cómo garantizar una remuneración equitativa es un aspecto crítico que debe ser abordado.

El estudio también destaca la importancia de la Resolución No. MDT-2017-0031, que establece las escalas remunerativas para las diferentes clases de puestos en el sector público. Sin embargo, el análisis estadístico realizado en la investigación muestra una brecha considerable entre lo que los funcionarios deberían recibir según esta resolución y lo que efectivamente perciben. Esta discrepancia no solo afecta la calidad de vida de los trabajadores, sino que también puede tener repercusiones en la calidad del servicio que el IESS ofrece a la población. La falta de una remuneración adecuada puede llevar a una alta rotación de personal y a una disminución en la moral de los empleados, lo que a su vez impacta negativamente en la atención al público y en la eficiencia de la institución.

Carlos Hernán Romero-Graus; Rosa Luz Vargas-Flores

Además, las entrevistas realizadas durante la investigación revelaron que muchos funcionarios administrativos sienten que su trabajo no es valorado adecuadamente. A pesar de cumplir con las funciones y responsabilidades asignadas a sus cargos, muchos empleados expresan que su esfuerzo no es reconocido. Esta falta de reconocimiento no solo afecta la motivación de los trabajadores, sino que también puede llevar a un ambiente laboral tóxico, donde la insatisfacción y la frustración se convierten en la norma. La investigación sugiere que es fundamental que el IESS implemente políticas que no solo reconozcan el valor del trabajo realizado, sino que también promuevan un entorno laboral más justo y equitativo.

Es importante destacar que la falta de reclasificación salarial no solo es un problema económico, sino que también tiene implicaciones sociales y éticas. La desigualdad salarial en el sector público puede contribuir a la percepción de que el Estado no valora adecuadamente el trabajo de sus empleados, lo que puede erosionar la confianza en las instituciones públicas. La investigación sugiere que, al abordar la reclasificación salarial y garantizar una remuneración justa, el IESS no solo mejoraría la satisfacción laboral de sus empleados, sino que también fortalecería la confianza de la ciudadanía en la institución (Monereo Pérez, 2020; Shrestha et al., 2024).

Se destaca en esta discusión sobre la reclasificación salarial de los funcionarios administrativos del IESS pone de manifiesto la necesidad urgente de reformas que garanticen una remuneración justa y equitativa. La discrepancia entre las funciones desempeñadas y la remuneración recibida, junto con la falta de conocimiento sobre los derechos laborales y los mecanismos de reclasificación, son factores que perpetúan la insatisfacción y la desigualdad en el sector público. La investigación no solo aporta un análisis jurídico, sino que también ofrece una propuesta fundamentada que puede servir como base para futuras reformas en el ámbito laboral ecuatoriano. Al implementar políticas que garanticen una remuneración justa y equitativa, así como programas de capacitación y sensibilización, el IESS puede contribuir a un entorno laboral más justo y

Carlos Hernán Romero-Graus; Rosa Luz Vargas-Flores

motivador, beneficiando tanto a los trabajadores como a la población que depende de sus servicios.

CONCLUSIONES

Las entrevistas realizadas en el Centro de Salud Tipo B del IESS de El Empalme revelan una problemática significativa relacionada con la igualdad salarial en el sector público. En particular, se supervisará que los funcionarios administrativos, contratados para desempeñar funciones específicas son frecuentemente asignados a realizar tareas adicionales que no corresponden a sus responsabilidades contractuales. Estas funciones incluyen la firma de documentos que requieren títulos específicos, los cuales los trabajadores no poseen, generando una discrepancia entre los trabajos reales que desempeñan y la remuneración que reciben.

Este hallazgo evidencia una vulneración al principio de igualdad salarial, dado que el trabajo adicional no es adecuadamente compensado. A pesar de que estos empleados cumplen con tareas fuera de sus atribuciones, no se les otorgan los beneficios salariales correspondientes a las funciones adicionales que ejecutan. Esta situación refleja una deficiencia en la estructura administrativa y de capacitación del Estado y de las entidades públicas, particularmente del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) en El Empalme, al no proporcionar orientación ni formación suficiente sobre cómo garantizar una remuneración justa y acorde a las responsabilidades reales de los funcionarios.

A través del análisis cualitativo de las entrevistas y el examen de las resoluciones salariales, se constató que la falta de correspondencia entre las funciones que desempeñan los empleados y sus remuneraciones actuales no solo afecta su satisfacción laboral, sino que también tiene implicaciones más amplias en la eficiencia y el funcionamiento de la entidad.

Además, la problemática identificada apunta a la necesidad urgente de una revisión y reclasificación de los salarios de los funcionarios administrativos del IESS en El Empalme, conforme a lo estipulado en la Resolución N° MDT-2017-0031, la cual

Carlos Hernán Romero-Graus; Rosa Luz Vargas-Flores

establece los lineamientos para la correcta categorización y remuneración en las entidades públicas. También se hace evidente la falta de mecanismos claros de capacitación y comunicación por parte del Estado, que aseguren que los empleados públicos reciban la formación adecuada para desempeñar sus funciones, y que, en caso de que se les asigne trabajo adicional, este sea justamente remunerado.

El estudio permitió identificar que la discordancia entre las funciones reales y la remuneración percibida por los funcionarios administrativos del IESS en El Empalme vulnera el principio de igualdad salarial, lo cual requiere una pronta intervención de las autoridades para corregir esta injusticia. Es esencial que se implementen políticas claras que aseguren una equidad en la remuneración y que se fomente una mayor capacitación y comunicación desde las instancias gubernamentales para garantizar que los derechos laborales de los funcionarios públicos sean respetados en todo momento.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A todos los actores sociales involucrados en el proceso de la actual investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Acosta Ruiz, S. M., y Pachano Zurita, A. C. (2024). La supresión de partida y el derecho constitucional al trabajo. *Arandu UTIC*, 11(2), 1401-1418. <https://doi.org/10.69639/arandu.v11i2.346>
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. (Registro Oficial 449 de 20-oct-2008). <https://acortar.link/yV16Bd>
- Boza Pro, G. (2011). *Lecciones de derecho del trabajo*. Fondo Editorial en EBSCO. <https://acortar.link/qsivsO>

Carlos Hernán Romero-Graus; Rosa Luz Vargas-Flores

- Cangas Oña, L. X., Salazar Andrade, L. B., y Iglesias Quintana, J. X. (2021). Explotación laboral en el sector público ecuatoriano de la salud. *Dilemas contemp. educ. política valores*, IX(Ed. Esp), 89. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2997>
- Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167 - 16-12-2005, Quito, Ecuador. <https://acortar.link/axZEK6>
- da Rocha Torres, T. P., Martins de Paiva, K. C., y Correia Barbosa, M. A. (2024). Personal values, organizational justice, and counterproductive behavior: connections, reflections, and research agenda. *Cad. EBAPE.BR*, 22(4). <https://doi.org/10.1590/1679-3951202300071x>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta. ed.). México: McGraw-Hill. <https://n9.cl/t6q8vh>
- Márquez Covarrubias, H. (2020). Morfología del trabajo en el capitalismo global: trabajo social combinado y desvalorización laboral. *Estudios Críticos del Desarrollo*, X(19), 273-345. <https://acortar.link/ksXfGW>
- Monereo Pérez, J. L. (2020). *Manual de derecho procesal laboral. Teoría y práctica*. (5ta ed.). Tecnos. <https://acortar.link/5JuTdz>
- Monesterolo Lencioni, G. A. (2023). *Desafíos del derecho laboral contemporáneo*. Centro de Publicaciones PUCE. <https://acortar.link/IT3AJn>
- Obando Garrido, J. M. (2021). *Derecho Laboral*. (3ra ed.). Editorial Temis S. A. <https://acortar.link/zp9pII>
- Oñate Bastidas, B. A., Franco Monserrate, M. A., y Cárdenas Sánchez, S. E. (2024). Flexibilidad y políticas laborales: correlación y tendencias legales en los derechos de trabajadores en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, XXX(3), 441-458. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i3.42683>
- Shrestha, P., Parajuli, D., y Adhikari, B. (2024). Quality of work-life situation and effectiveness of labour laws: managerial perspectives. *International Journal of Law and Management*, 66(4), 447-467. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-12-2023-0271>
- Siltala, J. (2020). In Search of the Missing Links Between Economic Insecurity and Political Protest: Why Does Neoliberalism Evoke Identity Politics Instead of Class Interests? *Front. Sociol.*, 5(2020). <https://doi.org/10.3389/fsoc.2020.00028>

Carlos Hernán Romero-Graus; Rosa Luz Vargas-Flores

- Simbaña Araujo, Á. R. (2022). *El derecho humano de los servidores públicos ecuatorianos a recibir una remuneración justa y equitativa, en el contexto de las medidas de austeridad 2016-2020*. (Tesis de Maestría), Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Quito, Ecuador. <https://acortar.link/EHoBvv>
- Ton, Z. (2014). *The Good Jobs Strategy: How the Smartest Companies Invest in Employees to Lower Costs and Boost Profits*. Harper Business. <https://acortar.link/Rf37Ka>
- Valero Julio, E., Beuf, A., Rojas Valencia, H., y Tache Victorino, M. (2020). Fragmentación, espacio y rentismo en la neoliberalización de la salud: el caso bogotano. *Sociedad y Economía*(41), 45-63. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i41.8442>
- Vidani, J. (2024). Assessing Labor Force Rights Welfare Schemes in India under Labor Legislation. SSRN. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4849888>
- Villarroel Guamán, J. C., y Medina Medina, V. E. (2022). La remuneración y su evolución histórica en Ecuador frente a economías de primer mundo. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 184-199. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.242>