

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Trabajo de Fin de Carrera titulado:

"APLICACIÓN DEL SALARIO DIGNO EN EL RÉGIMEN DE
CONTRATACIÓN PRIVADA REGULADO POR EL CÓDIGO
ORGÁNICO DE LA PRODUCCIÓN, COMERCIO E INVERSIONES EN
CONCORDANCIA CON EL CÓDIGO DE TRABAJO VIGENTES EN EL
ECUADOR"

Realizado por:

RUTH ANDREA GONZALEZ POMA

Como requisito para la obtención del título de:

ABOGADO

QUITO, DICIEMBRE DEL 2011

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Ruth Andrea González Poma, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

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

RUTH ANDREA GONZALEZ POMA

CC. 1722553631

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación de fin de carrera, titulado

“APLICACIÓN DEL SALARIO DIGNO EN EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN PRIVADA REGULADO POR EL CÓDIGO ORGÁNICO DE LA PRODUCCIÓN, COMERCIO E INVERSIONES EN CONCORDANCIAS CON EL CÓDIGO DE TRABAJO VIGENTES EN EL ECUADOR”

Realizado por la alumna

RUTH ANDREA GONZALEZ POMA

Como requisito para la obtención del título de

ABOGADA EN JURISPRUDENCIA

Ha sido dirigido por el profesor

DR. GABRIEL RECALDE

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor.

DR. GABRIEL RECALDE

Director

Los profesores informantes

Dra. Cecilia Salazar

Dr. Guillermo Cordova

Después de revisar el trabajo escrito presentado, lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.

DEDICATORIA

Desde que inicie los primeros estudios en el jardín, en la escuela, en el colegio y luego en esta Universidad, mis padres han estado pendientes de cada requerimiento mío, me han impulsado a seguir en la lucha por superarme y convertirme en alguien especial para ellos y para el resto del mundo, por lo que este trabajo que me ha costado tanto esfuerzo terminar se lo dedico primeramente a ellos.

Dedico este trabajo también a mis dos hermanos Gregorio y Javier González, quienes aun no han terminado su carrera para que sea un incentivo para ellos, porque si yo he logrado graduarme pese a tantas cosas pasadas, ellos también pueden lograrlo.

Dedico también este trabajo a mis súper amigas Stephanie Robles, Gaby Duque, Alex Pincha, Saya Moreno, que paso a paso nos fuimos dando fuerza e impulso mutuamente para terminar este trabajo y por fin convertirnos en Abogadas..!!!

Por último dedico este trabajo también a mí misma, porque ha sido un reto que he superado y me incita a pensar que no es el único logro que alcanzaré en la vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente la ayuda que me brindo el Dr. Gabriel Recalde, quien no escatimo en ningún consejo o idea para que este trabajo saliera perfecto, espero tenga la mejor de las suertes y obtenga muchas bendiciones para él y su familia.

Agradezco también a cada uno de mis profesores que me han otorgado sus conocimientos y experiencia a lo largo del estudio de mi carrera, de quienes llevare el más grato recuerdo.

RESUMEN

El trabajo y la remuneración es una actividad humana que ha estado presente desde el inicio de la formación de la sociedad, el trabajo la desarrolla y le da vida, y como lo manifiesta la propia Constitución del Ecuador, es fuente de realización personal del hombre y base de la economía de un país.

Pese a ser tan importante el trabajo y el salario para el hombre y su progreso, en el Ecuador y en toda Latinoamérica, el desempleo y la inestabilidad laboral hasta el año 2010 fue la principal preocupación de los ciudadanos latinoamericanos incluidos los ecuatorianos, según el “Latinobarómetro” creado por la Corporación Latinobarómetro en Santiago de Chile,¹ siendo uno de los mayores problemas sociales que han tenido que enfrentar los Gobiernos de turno de estos países.

Actualmente, según las nuevas políticas del Gobierno del Ecuador vigentes en el Plan Nacional de Desarrollo y lo establecido en la Constitución del estado, el trabajo ya no solo es considerado como un derecho fundamental del ser humano sino que también se lo considera una de las fuentes más importantes para el régimen de desarrollo del país; por ello, la Asamblea Nacional promulgó el nuevo Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 351 del 29 de diciembre del 2010, con el objetivo de promover el pago de remuneraciones justas sin discriminación alguna, propendiendo a la reducción de la brecha entre el costo de la canasta básica y el salario básico, e impulsar actividades económicas que conserven empleos, fomenten la generación de nuevas plazas de trabajo, así como la disminución progresiva del

¹ Informe Latinobarómetro de la Corporación Latinobarómetro, Santiago de Chile, Opinión Pública Latinoamericana, 1995-2010 <http://www.latinobarometro.org/>

subempleo y desempleo, que incremente la capacidad adquisitiva de los trabajadores y reduzca las grandes brechas de ingreso en el país.

Dicho código, regula en su Libro I, Título II, “De la Promoción Trabajo Productivo Digno”, art. 8 al “Salario Digno”. El Salario Digno tiene como finalidad el procurar que una familia en la cual, padre y madre trabajen, logre cubrir como básico e indispensable el costo de la canasta básica familiar, aquellos que no ganen dicho salario serán acreedores a una compensación económica pagada con las utilidades de la empresa hasta marzo de cada año.

ABSTRACT

The work and the pay is a human activity that has been around since the beginning of the formation of society, the work develops and brings to life, and as shown by the Constitution of Ecuador, is a source of personal fulfillment of man and base of the economy of a country.

Despite being so important to work and wages for men and their progress, in Ecuador and throughout Latin America, unemployment and job instability until the year 2010 was the main concern of American citizens including Ecuador, that according to " Latinobarómetro "created by Latinobarómetro in Santiago de Chile², and they are one of the biggest social problems that have faced successive governments of these countries.

Currently, according to new government policies in force in the “National Development Plan” and the provisions of the state Constitution, “work” is not only considered as a fundamental human right but is also considered one of the most important sources for the country's development regime, which is why the National Assembly of Ecuador enacted the new Code of Production, Trade and Investment, published in Official Gazette Supplement No. 351 of December 29, 2010, in order to promote payment fair remuneration without any discrimination, tending to reduce the gap between the cost of basic goods and basic pay, and promote economic activities that preserve jobs, promote the generation of new jobs, as well as the gradual reduction of underemployment and unemployment, to increase the purchasing power of workers and reduce the huge income gaps in the country. This code regulates in Book I, Title II, "Promoting Decent and Productive Employment", art. 8 to "Salario Digno” The “Salario Digno” is aimed at ensuring that a family in which father and mother work, able to cover basic and essential as the cost of basic food of

² Informe Latinobarómetro de la Corporación Latinobarómetro, Santiago de Chile, Opinión Pública Latinoamericana, 1995-2010 <http://www.latinobarometro.org/>

family, those who do not earn the minimum wage will be entitled to financial compensation paid to profits of the company until March of each year.

RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo y la remuneración es una actividad humana que ha estado presente desde el inicio de la formación de la sociedad, el trabajo la desarrolla y le da vida, y como lo manifiesta la propia Constitución del Ecuador, es fuente de realización personal del hombre y base de la economía de un país.

La utilidad jurídica del salario es la de recompensar o retribuir la labor realizada por el trabajador para beneficio de su empleador, es uno de los elementos principales del contrato de trabajo y tiene también un nivel económico social que es el de sustentación del trabajador, por lo que decimos que el salario posee una naturaleza jurídica de carácter alimenticio, que la normativa garantiza a través de diversos mecanismos como la fijación de salarios mínimos, principios laborales como la inembargabilidad, intangibilidad, irretroactividad, el principio de a igual trabajo igual salario, darle el carácter de crédito privilegiado, una protección frente a la mora.

El Estado para poder determinar un incremento salarial debe hacer un análisis tanto económico como jurídico del tema; económico en cuanto que el salario interfiere en los valores materiales de la producción del país además de otros aspectos como, la inflación, desempleo, etc., y por otra parte, en un sentido jurídico puesto que el salario es un elemento de contraprestación obligacional en el contrato de trabajo, determinado por una norma jurídica vigente. Por lo tanto al momento de introducir una norma jurídica que determine el aumento del salario de un trabajador, se debe atenderse necesariamente a parámetros jurídicos y económicos.

Pese a ser tan importante el trabajo y el salario para el hombre y su progreso, en el Ecuador y en toda Latinoamérica, el desempleo y la inestabilidad laboral hasta el año 2010 fue la

principal preocupación de los ciudadanos latinoamericanos incluidos los ecuatorianos, según el “Latinobarómetro” creado por la Corporación Latinobarómetro en Santiago de Chile,³ siendo uno de los mayores problemas sociales que han tenido que enfrentar los Gobiernos de turno de estos países.

A nivel internacional, La Organización Internacional del Trabajo es una de las principales organizaciones internacionales que pretende crear una política internacional de salario, velando por los derechos del trabajador de todas partes del mundo.

El Ecuador es uno de los países suscriptores del Convenio 26 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos, instrumento que forma parte del ordenamiento jurídico del Ecuador.

Dicho Convenio Internacional establece que todo Miembro que ratifique este Convenio quedará en libertad de determinar los métodos para la fijación de salarios mínimos y la forma de su aplicación. Sin embargo, antes de aplicar los métodos a una industria, se consultará a los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, incluidos los representantes de sus organizaciones respectivas. Los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre en número igual y en el mismo plano de igualdad.

La Organización Internacional del Trabajo ha elaborado el concepto del Trabajo Decente, como concepto similar al Trabajo Digno que establece nuestra Constitución actual. El Trabajo decente es un concepto propuesto por la OIT para determinar las características mínimas que debe reunir una relación laboral para establecer que verifica los lineamientos laborales internacionales adecuados, instaurando que el trabajo se efectúe siempre en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

³ Informe Latinobarómetro de la Corporación Latinobarómetro, Santiago de Chile, Opinión Pública Latinoamericana, 1995-2010 <http://www.latinobarometro.org/>

El Trabajo Decente es fundamental para el bienestar y desarrollo de las personas, el trabajo dinamiza el progreso social y económico, y engrandece a las personas, a sus familias y comunidades. El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de los individuos durante su vida laboral, se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.

Según ésta visión, el Trabajo Decente esta caracterizado por contribuir al trabajador: 1) oportunidades e ingresos; 2) derechos, voz y reconocimiento; 3) estabilidad familiar y desarrollo personal; 4) justicia e igualdad de género.

Actualmente en el Ecuador, según las nuevas políticas del Gobierno vigentes en el Plan Nacional de Desarrollo, el trabajo ya no solo es considerado como un derecho fundamental del ser humano sino que también se lo considera una de las fuentes más importantes para el régimen de desarrollo del país. Así encontramos en la ⁴Constitución regulado el trabajo en dos bloques, en el Título Segundo DE LOS DERECHOS, Capítulo Segundo “Derechos del buen vivir”, art. 33, en donde se define al trabajo como un derecho y un deber social y económico, que consagra el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, el derecho a un trabajo digno, a recibir una remuneración justa, así como el derecho a laborar en ambientes de trabajo saludables y con estabilidad laboral; por otro lado se encuentra establecido también en el Título Sexto RÉGIMEN DE DESARROLLO, Capítulo Sexto “Trabajo y Producción” art. 319 en adelante, en donde se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas, en donde el Estado tiene como objetivo principal impulsar el pleno empleo y la eliminación del subempleo y desempleo, garantizando el trabajo digno, la remuneración justa y combatiendo cualquier tipo de trabajo precario o discriminación, reconociendo como actores sociales productivos a todos los trabajadores. Todo este marco legal busca el reconocimiento integral del trabajo como un derecho básico irrenunciable para el ser

⁴ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, R.O Nro. 449 del 20 de octubre del 2008

humano y su realización en condiciones justas y dignas; y exige al Estado un cambio en sus políticas y normativa para combatir la explotación, discriminación y desigualdad social.

Por ello, la Asamblea Nacional promulgó el nuevo Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 351 del 29 de diciembre del 2010, con el objetivo de promover el pago de remuneraciones justas sin discriminación alguna, propendiendo a la reducción de la brecha entre el costo de la canasta básica y el salario básico, e impulsar actividades económicas que conserven empleos, fomenten la generación de nuevas plazas de trabajo, así como la disminución progresiva del subempleo y desempleo, que incremente la capacidad adquisitiva de los trabajadores y reduzca las grandes brechas de ingreso en el país.

Como principales cuerpos legales que regulan la política salarial en el Ecuador, encontramos como norma fundamental la ⁵**Constitución de la República del Ecuador** que señala como principios básicos:

- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia. (Art. 328)
- La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en esta Constitución. El salario básico tenderá a ser equivalente al costo de la canasta familiar. (Disposición Transitoria Vigésimo Quinta).
- Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos (Art. 326 Inc.10).

En concordancia a la norma suprema el ⁶**Código del Trabajo** vigente establece que:

- Le corresponde al Consejo Nacional de Salarios (CONADES) asesorar al Ministro de Relaciones Laborales en el señalamiento de las remuneraciones y en la aplicación de una política salarial acorde con la realidad que permita el equilibrio entre los factores productivos, con miras al desarrollo del país. (Art. 119)

⁵ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, R.O Nro. 449 del 20 de Octubre del 2008

⁶ CÓDIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial 167 del 16 diciembre del 2005

- El CONADES está constituido en la siguiente forma: a) El Subsecretario de Trabajo, quien lo presidirá; b) Un representante de las Federaciones Nacionales de Cámaras de Industrias, de Comercio, de Agricultura, de la Pequeña Industria y de la Construcción; y, c) Un representante de las Centrales de Trabajadores legalmente reconocidas. Por cada delegado se designará el respectivo suplente (Art. 118).
- Si el CONADES no adoptare una resolución por consenso en la reunión convocada para fijar el incremento salarial, se autoconvocará para una nueva reunión que tendrá lugar a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes; si aún en ella no se llegare al consenso, el Ministro de Relaciones Laborales fijará el incremento salarial en un porcentaje equivalente al índice de precios al consumidor proyectado, establecido por la entidad pública autorizada para el efecto. (Art. 118).

Además de estas normas, el actual **Código de la Producción, Comercio e Inversiones**, establece en el Art. 8 y siguientes el Salario Digno, en concordancia con la Constitución de la República, el mismo que igualmente tendrá que ser fijado por el Consejo Nacional de Salario CONADES anualmente según lo determina dicha ley.

Dicho código, regula en su Libro I, Título II, “De la Promoción Trabajo Productivo Digno”, art. 8 al “Salario Digno”. El Salario Digno tiene como finalidad el procurar que una familia en la cual, padre y madre trabajen, logre cubrir como básico e indispensable el costo de la canasta básica familiar, aquellos que no ganen dicho salario serán acreedores a una compensación económica pagada con las utilidades de la empresa hasta marzo de cada año.

Cuando hablamos de un Salario Digno hablamos de un salario que tiene como fin dar al trabajador “dignidad”, ósea poder vivir con todo lo necesario para el desarrollo y subsistencia, tanto del trabajador como de su familia, y cuando hablamos de desarrollo nos referimos a que éste salario debe poder permitir al trabajador superarse tanto económica, cultural y socialmente, es decir impulsar en todo aspecto su forma de vida.

Definiremos al Salario Digno como: *“El derecho económico y social que posee el trabajador, al cual tiene derecho en retribución a su trabajo diario y es el conjunto formado por todos los haberes legales que por ley le corresponde; remuneración que debe permitirle vivir con dignidad, es decir permitirle cubrir sus necesidades básicas para desarrollarse en plenitud él y su familia, y conseguir una condición más favorable dentro del medio social que vive y se desenvuelve.”*

De la definición encontramos las siguientes características esenciales que posee el Salario Digno que hemos evidenciado durante toda nuestra investigación:

- 1. Es un derecho económico y social;** como bien lo analizó la Dra. Elisa Lanas, catedrática de la Universidad Andina Simón Bolívar, es un derecho económico por cuanto es un valor económico que adquiere el trabajador en reciprocidad a la labor diaria realizada y tiene el objetivo de poder cubrir no solo sus necesidades básicas sino que le permita vivir y desarrollarse en plenitud a él y su familia, en condiciones adecuadas; y es un derecho social, por cuanto todas las personas en edad de trabajar tienen derecho a un trabajo adecuado y digno con su respectiva remuneración que le permita mejorar su condición de vida dentro de la sociedad, por lo que el Estado está obligado a procurar aquello.
- 2. Es una remuneración mensual;** quiere decir que todos los meses el trabajador debe recibir un Salario Digno, el mismo que será establecido por el CONADES y el Ministerio de Relaciones Laborales.

El CONADES y el Ministerio de Relaciones Laborales han calculado el Salario Digno en 340\$ dólares para el año 2011.

Veremos más adelante que dicha característica no se cumple por el momento, el trabajador mensualmente no recibirá los 340\$ dólares que establece el CONADES, por lo menos no tal y como se lo determina actualmente en el Código de la Producción, Comercio e Inversiones (COPCI) en el último inciso del artículo 9 de dicho cuerpo legal.⁷ Hablamos de una compensación económica que pagará el empleador a sus trabajadores al no cumplir con el pago de los haberes correspondiente que establece la ley, el

⁷ (COPCI) Art. 9... La fórmula de cálculo aquí descrita, en ningún caso significa el pago mensualizados de la decimotercera, decimocuarta remuneración y de la participación del trabajador en las utilidades de conformidad con la Ley, cuyos montos seguirán percibiendo de modo íntegro los trabajadores y en las fechas previstas por la Ley”

empleador pagará dicha compensación cada año hasta el 31 de diciembre del ejercicio fiscal correspondiente y se podrá distribuir hasta el mes de marzo del año siguiente.

- 3. Es un salario familiar**, es decir debe cubrir las necesidades básicas tanto del trabajador como de su familia, su cálculo se basa en el número de perceptores del hogar. Para ello se toma en cuenta el costo de la canasta básica familiar.⁸

En esto debemos enfatizar que si bien es cierto que el Salario Digno deberá cubrir **las necesidades básicas** del trabajador y su familia, para su cálculo solo se toma en cuenta el costo de la canasta básica familiar pero es necesario entender que “las necesidades básicas” de una familia, no se encuentra solo enfocadas en la alimentación. Las necesidades básicas de una familia y de toda persona humana que quiera vivir “dignamente” son entre otras la alimentación, la educación, la salud, la vestimenta, como las más básicas y necesarias.

Según esto es preciso preguntarse si en verdad el Salario Digno podrá cubrir con las necesidades básicas como lo manifiesta el Art. 8 COPCI y dar dignidad a la familia ecuatoriana.

- 4. Es inembargable**, el Salario Digno al ser una derecho laboral goza de éste principio determinado en el Código Laboral Art. 91 CT y en la misma Constitución de la Republica como lo hemos anotado, a excepción de las deudas por pensiones alimenticias; obviamente esto último es para resguardar la naturaleza jurídica del salario que es el de tener un carácter alimenticio además de ir en concordancia con la característica de salario familiar que posee el Salario Digno, protegiendo a los hijos de familia.
- 5. Es un derecho irrenunciable e intangible**, El Salario Digno como derecho laboral recientemente adquirido del trabajador será *irrenunciable e intangible*, según lo determina la Constitución de la Republica en su Art. 326 inc 2, por lo tanto totalmente exigible por el trabajador en caso de no alcanzarlo.

Según del ⁹Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones en su TÍTULO II De la Promoción del Trabajo Productivo Digno, en su artículo 8 define al Salario Digno de la siguiente manera:

⁸ Anteriormente nuestra legislación laboral contaba con un concepto de “Salario Familiar” diferente consignado en el Art. 129 CT derogado en el Código del Trabajo de 1997, donde se habla de Salario Familiar a la retribución suplementaria que el patrono abona al trabajador por ser casado, padre de familia o por tener personas a su cargo.

En este caso el salario digno cumple con la misma función ya que para su cálculo se toma en cuenta el número de cargas familiares que tiene el trabajador como lo determina la Ley.

“Art. 8.- Salario Digno.- El salario digno mensual es el que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia, y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar.”

El Salario Digno se lo alcanza, como lo indica la norma, dividiendo el costo de la canasta básica familiar para el número de perceptores de ingresos de un hogar, ambos datos son calculados por el INEC y para el mes de enero de 2011 el CONADES estableció el monto del Salario Digno en \$340,4 dólares.

Para saber si un trabajador recibe el “Salario Digno” mensual se deben sumar los componentes detallados en el art. 9 del COPCI, que son: El sueldo o salario mensual; más la doceava parte de la decimotercera remuneración; La decimocuarta remuneración, Las comisiones variables, El monto de la Participación del trabajador en utilidades de la empresa, Los beneficios adicionales, Los fondos de reserva, pero como manifiesta el ultimo inciso del mismo artículo, la fórmula de cálculo aquí descrita, en ningún caso significa el pago mensualizados de la decimotercera, decimocuarta remuneración y de la participación del trabajador en las utilidades de conformidad con la Ley, cuyos montos seguirán percibiendo de modo íntegro los trabajadores y en las fechas previstas por la Ley.

En conclusión, el trabajador no recibirá mensualmente los 340\$ dólares determinados por el CONADES para el año 2011 como Salario Digno, sino que el trabajador debe considerar que gana un Salario Digno cuando su empleador ha cumplido con el pago de todos sus haberes exigidos por ley y que lleguen a la cantidad de 340\$ dólares, valor que la ley considera justo y digno.

Como vemos, la normativa del Código de la Producción, Comercio e Inversiones sobre el Salario Digno, es un tanto ambigua, en su aplicación se trata más bien de una política salarial de control que en sí un incremento en el bolsillo del trabajador o por lo menos es así como lo está aplicado el Ministerio de Relaciones Laborales, institución encargada del

⁹ CÓDIGO ORGÁNICO DE LA PRODUCCIÓN, COMERCIO E INVERSIONES, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 351 del 29 de diciembre del 2010

control en el área laboral en el país. Un dato contradictorio, es que pese a que el salario mínimo establecido actualmente por el mismo CONADES es de 264\$ dólares, al realizar la sumatoria de los componentes del Salario Digno, éste valor no llega a cubrirlo y sin embargo es legal y supuestamente justo.

Al final, el trabajador que no llegue a ganar el Salario Digno, recibirá una Compensación Económica pagada con las utilidades de la empresa hasta marzo de cada año; por lo que en definitiva, lo que se está creando es un nuevo beneficio adicional al sueldo únicamente para aquellos trabajadores en desigualdad.

El Ministerio de Relaciones Laborales, es el encargado de dar cumplimiento a la norma jurídica establecida en el Código de la Producción, Comercio e Inversiones, en su Art 8, 9 y 10, respecto del Salario Digno y a impulsado esta nueva figura jurídica del Salario Digno con el objetivo de tratar de impulsar el crecimiento del salario mínimo en general, con la finalidad de incrementar la demanda interna y procurar generar una económica más dinámica y productiva dentro del país, siendo ésta la base de la teoría económica política que propugna ésta administración, y del porque de la creación al Salario Digno.

En una entrevista realizada al Economista Xavier Estupiñan, Director de Análisis Salarial del Ministerio de Relaciones Laborales, nos manifestó que al crear la normativa del Salario Digno, *lo que se ambiciona además es controlar efectivamente que el empleador pague al trabajador todos los haberes que le corresponde por ley.*

Actualmente lo que el MRL (Ministerio de Relaciones Laborales) está llevando a cabo es una estricta política de control, implementado el nuevo Sistema de Salarios en línea, sistema que estará conectado con otras instituciones de control con el SRI, que permita tener datos de la actividad empresarial certeros y exactos, evitando la explotación laboral y la evasión de tributos.

Esta política económica, podría afectar a los pequeños empresarios que ya de por si les es difícil pagar el salario mínimo mensual establecido en la actualidad; en contestación según

el Ministerio de Relaciones Laborales manifiesta que sí podría haber una afectación para ellos en el comienzo de la aplicación de esta nueva política salarial pero a largo plazo, las consecuencias van a ser diferentes.

Respecto a ello, la Dra. Elisa Lanas, docente de la Universidad Simón Bolívar, manifiesta que los trabajadores autónomos y los pequeños y medianos empleadores deben de tener un trato diferenciado con respecto a las empresas o la industria, que funcionan con otras reglas y además con otro capital.

En el Ecuador la mano de obra mayoritariamente se encuentra en las pequeñas y medianas empresas, porque es nuestro tipo de empresa en general, son pocas las grandes empresas; por lo tanto es necesario diferenciar el tratamiento que debe cumplir ante la ley cada una en cuanto a esta nueva obligación pecuniaria que enfrenta el pequeño y mediano empleador, que pase por algún tipo de beneficios y medidas compensatorias sin perjudicar el ingreso del trabajador, con el fin de que no se convierta en una carga excesiva que no se pueda asumir. Hay varios mecanismos como reducir impuestos, recibir tal vez exenciones tributarias, beneficios, ser mejor favorecido cuando opte por algún tipo de negociación con el Estado, todo ello para que se subsane esta mayor inversión del empleador.

Económicamente hablando según los datos oficiales entregados por el INEC y del MRL publicados por SEPLADES en el folleto “Los 100 logros de la Revolución Ciudadana”, la aplicación de esta nueva política ha dado los resultados deseados, es decir, con el alza del salario mínimo, los controles realizados por el ministerio para erradicar el trabajo informal y evitar la evasión de los empleadores de sus obligaciones para con sus obreros, entre diciembre del año 2007 y 2010 se crearon 282,437 empleos en el sector privado, y 289,905 personas salieron del sector informal, se mejoró la calidad del empleo incrementando la cobertura de la Seguridad Social del 39% al 55%, cerca de 40 mil personas dedicadas al servicio doméstico reciben ahora una remuneración justa y son afiliadas al IESS, y entre enero del 2006 y 2011 la cobertura de la canasta básica familiar creció en 22% evidenciando el mejoramiento del poder adquisitivo de los ecuatorianos.

Sin embargo es importante enfatizar que si bien es cierto que el Salario Digno es aquel que debe cubrir **las necesidades básicas** del trabajador y su familia, para su cálculo solo se toma en cuenta el costo de la canasta básica familiar pero es necesario entender que “las necesidades básicas”. Las necesidades básicas de una familia y de toda persona humana que quiera vivir “dignamente” son entre otras la alimentación, la educación, la salud, y la vestimenta, como las más básicas y necesarias.

El Salario Digno aun no llegará a cubrir mensualmente todas las necesidades de un trabajador, por lo que nuevamente estamos hablando que el Salario Digno no es un valor material como tal sino más bien un objetivo al cual se pretende llegar. Esta nueva política salarial implementada está logrando su cometido en una mínima cantidad pero aun no elimina por completo las desigualdades sociales existentes en el país, por lo que se espera que a futuro lograr a garantizar un trabajo estable, justo y digno, en su diversidad de formas para todos los ecuatorianos.

Es importante notar que esta política no alcanzará a proteger a aquellos trabajadores informales ya que ésta política salarial esta realizada bajo los datos obtenidos del trabajo formal ya que el trabajo informal por el mismo hecho de ser informal es clandestino por lo que no hay datos económicos y estadísticos que ayuden a evaluar el desenvolvimiento económico y laboral de este sector, por lo que es necesario difundir políticas laborales que tiendan a integrar el sector informal para erradicarlo totalmente y puedan ser ellos también favorecidos de todos los derechos laborales y nuevos beneficios que les pertenecen.

El Salario Digno se trata una política de salarios que su objetivo final no es en realidad una alza de salarios sino que en realidad es una política de equidad, que pretende igualar las condiciones de vida de aquellos que han sido olvidados por gobiernos anteriores, esperamos se cumpla este cometido en una plazo no muy lejano.

ÍNDICE

CAPITULO I.....	1
1. DEL SALARIO Y SUS PRINCIPIOS GENERALES.....	1
1.1 ANTECEDENTES JURÍDICOS DEL SUELDO O SALARIO.....	1
1.1.1 El Salario como elemento contractual y económico.....	5
1.1.2. Naturaleza jurídica del Salario.....	11
1.1.3. Etimología y acepciones referentes al Salario.....	12
1.2 DEFINICION DEL SALARIO.....	14
1.2.1 Concepto legal del Salario y elementos que lo integran según el Código de Trabajo	14
1.3 PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL QUE RIGEN EL SALARIO	18
1.3.1 Principio de Irrenunciabilidad de Derechos	18
1.3.2 Principio de Obligatoriedad del trabajo	19
1.3.3 Principio de Libertad de Trabajo y Contratación	19
1.3.4 El Principio de Protección.....	20
1.3.5 El principio de “A Igual trabajo igual Salario”	21
1.3.6 Inembargabilidad del Salario.....	25
1.4 GARANTÍAS Y PROTECCIÓN PARA EL SALARIO.....	26
1.4.1 El Salario Mínimo como una protección salarial.....	27
2.FIJACIÓN DEL SALARIO	30
2.1. TEORÍAS EN TORNO A LA FIJACIÓN DE LA TASA DEL SALARIO.....	30
2.1.1 Teoría del Salario Justo o Teoría Cristiana	31
2.1.2 Teoría de la Oferta y la Demanda	33
2.1.3 Teoría del fondo de Salarios.....	35
2.2.4 Teoría de la Productividad del Trabajo	36
2.1.5 Teoría de los Salarios Altos de Henry Ford.....	37
2.1.6 Teoría del Salario Político.....	37
2.1.7 La ley de Gresham Aplicada al Salario.....	38

2.2 POLÍTICA DE SALARIOS EN EL ECUADOR	39
2.2.1 Consejo Nacional De Salarios (CONADES).....	43
2.2.2 Las Comisiones Sectoriales.....	45
2.2.3 Marco jurídico de la política salarial en el Ecuador.....	48
2.3 POLITICA INTERNACIONAL DE SALARIOS	49
CAPITULO III.	52
3.EL SALARIO DIGNO.....	52
3.1 DEFINICIÓN, CARACTERISTICAS PRINCIPALES Y SU RELACION CON LA NORMATIVA DEL CODIGO DE TRABAJO.....	52
3.2 COMPONENTES DEL SALARIO DIGNO	56
3.3 CÁLCULO DEL SALARIO DIGNO	58
3.4 POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA EL CUMPLIMIENTO DEL SALARIO DIGNO	64
CAPITULO IV	72
4.TRASCENDENCIA DEL SALARIO DIGNO EN LA ACTUALIDAD ECUATORIANA	72
4.1 PROBLEMAS EN LA APLICACIÓN DEL SALARIO DIGNO EN LA PERSPECTIVA JURÍDICA ECUATORIANA.....	72
4.2 LEGISLACIÓN COMPARADA SOBRE EL SALARIO EN LA REGIÓN ANDINA.....	78
4.2.1 Bolivia	78
4.2.2 Venezuela.....	79
4.2.3. Perú	81
4.2.4 Colombia	83
4.2.5 Ecuador	85
4.3 CONCLUSIONES	86
4.4 RECOMENDACIONES	90

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CUADRO 1, DISTRIBUCION DE LA PEA, FUENTE: INEC.....PAG 24

CUADRO 2, SOCIEDAD CIVIL FUERTE, FUENTE
SENPLADES.....PÁG. 42

CUADRO 3. COMISIONES SECTORIALES, FUENTE: Revista Judicial Diario La
Hora.....PÁG. 44

CUADRO 4. ESTRUCTURA OCUPACIONAL DE LAS COMISIONES
SECTORIALES, FUENTE: Revista Judicial Diario La Hora.....PÁG. 46

CUADRO 5, CALCULO DEL SALARIO DIGNO, FUENTE: Boletín Económico Cámara
De Comercio De Guayaquil- Enero 2011.....PÁG. 58

CUADRO 6. CONSTRUCCIÓN DE LA CANASTA BÁSICA FAMILIAR, FUENTE:
INEC.....PÁG.59

CUADRO 7. DINAMICA ECONOMICA, FUENTE: MANKIW N. GREGORY,
“Principios de Economía”.....PÁG. 62

CUADRO 8. BRECHA ENTRE EL INGRESO MINIMO Y EL SALARIO DIGNO.
FUENTE: Ministerio de Relaciones Laborales, Eco. Xavier Estupiñan.....PAG 66

CUADRO 9. BRECHA ENTRE EL SALARIO BÁSICO Y EL SALARIO DIGNO.
FUENTE: Ministerio de Relaciones Laborales, Ec. Xavier Estupiñan.....PÁG. 68

CUADRO 10. SISTEMA DE SALARIOS EN LÍNEA. FUENTE: pagina web Ministerio
de Relaciones laborales.....PÁG. 79

CAPITULO I

1. DEL SALARIO Y SUS PRINCIPIOS GENERALES

1.1 ANTECEDENTES JURÍDICOS DEL SUELDO O SALARIO

A principios del siglo XIX, comenzaba a nacer una sociedad industrializada que se movía en torno al mercado, a la producción, y a la acumulación de riquezas. Los trabajadores asalariados eran el motor de esta sociedad industrializada y pese a ello, en un inicio fueron apartados de la sociedad como una clase insignificante y esclavizada, explotados y humillados; y su historia de lucha para lograr la reivindicación de sus derechos, fue ardua y extenuante como toda reivindicación social.

En esta etapa de la historia, varios autores insisten en que el punto de partida de la concepción del salario tiene como fundamento la doctrina socialista de Marx, quien trató de darle al proletariado en éstas circunstancias, dignidad, igualdad y respeto, siendo el proletariado la maquina productora de la sociedad.

Para Marx, era de vital importancia diferenciar el valor y el precio de la fuerza del trabajo, porque de ahí provenía la libertad del régimen capitalista; en tal virtud, al proletario no se le debía pagar por lo que producía, como se lo hacía, sino por la fuerza de trabajo como tal, ya que en ese entonces el intercambio entre el capital y el trabajo se lo concebía de la misma manera que la compraventa de cualquier mercancía, el obrero era una mercancía más para la producción.

No todo el mundo trabajaba de la misma manera, ni se relacionaba del mismo modo con las fuerzas productivas y esto produjo la división de la sociedad en clases sociales, originando un conflicto de poder económico entre ellas.

Ya en la mitad del siglo XIX, la sociedad impulsada por estas nuevas ideas de igualdad, comienza a presentar cambios que anteriormente no fueron advertidos: nace una clase obrera que comenzó a darse cuenta de la importancia de su papel en la sociedad y a reclamar sus derechos, comenzando a ser amenazadora para la propiedad, “y dicha clase estaba siendo tan desesperadamente inhumana (por su explotación), que los liberales sensibles no podían aceptarla como justificable moralmente ni como inevitable económicamente, porque estaba condenada a la casi indigencia.”¹⁰ El mundo dio un giro y comenzó a preocuparse por el trabajador, en su retribución por el trabajo aportado, su seguridad, su salud, formándose la llamada Sociedad Asalarial.

Según el sociólogo Robert Castel “Una sociedad salarial es aquella donde la mayoría de la población logra acceder a protecciones y derechos sociales asociados con el trabajo. Detrás de esta construcción, está presente un Estado social activo. En la sociedad salarial, el trabajador se encuentra respaldado por un conjunto de protecciones, dentro y fuera del espacio de trabajo, pues posee un salario y una seguridad social que lo cubre en materia de salud, vivienda, jubilación, etc. Este conjunto de protecciones representan “los soportes colectivos que emanan de la propiedad social¹¹”.

Esta nueva relación salarial aun primaria, se caracterizaba primeramente, en conceder al trabajador una retribución mínima que aseguraba únicamente la supervivencia y reproducción del trabajador sin alcanzar para el consumo, aun existía una ausencia de garantías legales en cuanto al contrato laboral ya que el trabajo se lo hacía por un contrato de alquiler (artículo 1710 del Código Civil de Francia), además prevalecía el carácter débil del trabajador frente a la empresa.

¹⁰ BARREIROS ARMENDARIZ RODRIGO, “Salarios”, Historia y Actualidad de este aspecto fundamental en la economía ecuatoriana”, Editorial Universitaria, Quito, 2001.

¹¹ CASTEL ROBERT, “Las metamorfosis de la cuestión social”, Ed. Paidós, Bs As, 1997

Es en la segunda mitad del siglo XIX, con la Revolución Industrial alentada por las ideas de la Revolución Francesa y del marxismo, donde se comienza a tratar de establecer una forma de disciplina del trabajo que regule el ritmo de la producción, y el marco legal que estructura la relación de trabajo, es decir el contrato de trabajo y las disposiciones que lo rodean.

Michel Agletta y Antón Bender concluyen en su libro “Le métamorphoses de la société salariale” que fue la industrialización la que dio origen al salario, y la gran empresa es el lugar por excelencia de la relación salarial moderna. “El salario existió desde mucho antes en estado fragmentario en la sociedad preindustrial, sin llegar a imponerse hasta estructurar la unidad de una condición. Con la Revolución Industrial comenzó a desarrollarse un nuevo perfil de obreros de las manufacturas y las fábricas, que anticipaba la relación salarial moderna.”¹²

Con el tiempo, se fueron adjudicando más derechos al trabajador por las constantes luchas y protestas de los mismos, se entendió la importancia del salario para su progreso y el de la sociedad, el trabajador obtuvo dignidad y fue colocado como parte importante de la industria, el salario fue aumentando según las necesidades del trabajador, y ya a principios del siglo XX comenzaron a tenerse en cuenta otros factores como las vacaciones y el pago de las horas extras, factores que antes no se habían considerado y que contribuían a un mayor bienestar, la relación entre el obrero y el empleador fue igualitario y en algunos casos el obrero recibía mayor amparo.

“Históricamente la creación de la OIT fue el resultado de las ideas sociales que se desarrollaron en el siglo XIX.”¹³ Es la OIT la que recopila todas las aspiraciones de igualdad en las relaciones laborales, sin ninguna clase de discriminación, creando convenios y recomendaciones sobre varios tópicos, como la igualdad de trato respecto a la seguridad social (1962), sobre nacionales y extranjeros, sobre organizaciones de

¹² MICHEL AGLETTA Y ANTÓN BENDER, *Le métamorphoses de la société salariale*, París, Calmann – Lévy, 1984

¹³ TOCQUEVILLE ALEXIS, *la Democracia en América* 2, 1985, pág. 182

trabajadores rurales (1975), sobre desarrollo de los recursos humanos (1975), sobre los trabajadores emigrantes, sobre el trabajo en la Administración Pública, etc.

En Ecuador

En Ecuador, como es de suponer, las ideas de salario vinieron con la colonización española, heredando sus manifestaciones económicas, sociales y culturales. Se observa en un principio que las denominaciones de cargos, unidades administrativas y de la forma anual de presupuestar los salarios, tienen parecido con la realidad española de la época.

Existía la división de clases sociales en las que los dueños de los medios de producción, en primer instancia los españoles y luego los funcionarios de gobierno, eran quienes poseían el poder económico y obtenían toda la ganancia de la productividad; mientras que para el obrero los salarios eran muy bajos e inclusive dependiendo del trabajo que se iba a realizar se lo pagaba en especie, por ejemplo con terrenos, con un porcentaje del producto cosechado, en caso del obrero agricultor.

En 1895 con la Declaración de los Derechos del Hombre, Ecuador comienza a tener un cambio económico y social, se dio la creación del ferrocarril fortificando la integración territorial y sus instituciones de gobiernos parecían más estables. Aun así, el trabajo y sus leyes, siguieron perteneciendo en lo jurídico al libro IV, párrafos 8 y 7, del Título XXV, del Código Civil, en lo concerniente al Contrato de Arrendamiento de servicios, cosas y bienes. En los primeros años de la República Liberal 1915 lo político, las luchas religiosas, habían de llenar las discusiones entre liberales y conservadores. La cuestión social, la situación obrera, el marxismo, la internacional, la Comuna que el Viejo Mundo ocupaban un puesto insignificante en los pensamientos de los dirigentes de la opinión en Ecuador.

Es en 1916 que se publica el Decreto Legislativo en el que se establece la jornada laboral de 8 horas. Con la crisis económica aguda que se vive en el país, la indigencia aumentaba con unos salarios pobrísimos; es así que se produce el primer movimiento obrero en Guayaquil el 15 de noviembre de 1922, y con la posterior Revolución del 9 de Julio de

1925 las conquistas sociales fueron en avance. Durante todo el periodo de 1916 a 1928 se produce la creación de varias leyes referente al trabajo con el origen de nuevos derechos para el trabajador, nace el Ministerio de Previsión Social y Trabajo (1925), y entre otras leyes se expide la Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, (1925) Ley de Jubilación, Montepío Civil, Ahorro y Crédito y la inauguración del Seguro Social Ecuatoriano (1928), la Ley de Procedimiento para acciones provenientes del Trabajo, Ley del trabajo para mujeres y menores, y protección a la maternidad, se crea la Inspección General del Trabajo (1935) y la Ley del Contrato Individual. Ya en 1936 se promulga la Ley de Protección de Salarios y sueldos, antecedentes mas valioso para el correspondiente capitulo del Código de Trabajo actual.¹⁴

Con el avance social sobre el trabajo que existía en ésta época, la creación de un código laboral era imperativo, y pese a la resistencia de las capas conservadoras del país, en la Asamblea de 1938, se aprueba la creación del primer Código de Trabajo, y seria en General Alberto Enríquez Gallo, quien ordenaría su promulgación, integrando en este cuerpo legislativo importantes principios en la relación laboral y salarial, aplicados hasta la actualidad.

1.1.1 El Salario como elemento contractual y económico

Según Guillermo Cabanellas “los asalariados son la gran base de la humanidad, muy pocos son aquellos que pueden vivir de su trabajo con independencia, sin someterse a este universal régimen que integra hoy en día el del salario. Constituye un sistema de carácter económico, y está extendido de tal manera, que la producción en todos los países del mundo puede lograrse tomando como índice laboral el de la retribución por el salario.”¹⁵

¹⁴ VALENCIA HARO HUGO, Legislación Ecuatoriana del Trabajo, Editorial Universitaria, Quito, 1979.

¹⁵ CABANELLAS Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Editorial Helenista 1988, pág., 138

Pero no solo la economía es la ciencia encargada del análisis del salario. El salario es un asunto que amerita estudio por parte de la economía en cuestión técnica de la valoración de los materiales de la producción; al sociólogo que trata de asegurar al trabajador una retribución suficiente que logre un desarrollo en la vida del trabajador, de la sociedad y armonía a todo éste conjunto; y para el jurista laboral, en tanto a que el salario es una de las obligaciones fundamentales del contrato del trabajo, de éste elemento derivan los mayores antagonismos entre trabajadores y empresarios, y es el Derecho del Trabajo quien pretende asegurar al trabajador, de entre otros derechos irrenunciables, una retribución suficiente en función de la sociedad que integra.

“Hay un beneficio recíproco en este trueque que las partes realizan...Las partes en el contrato de trabajo, tratan de obtener beneficios materiales; el lucro -en su acepción neutra de provecho, sin explotación abusiva- es la esencia de este contrato.”¹⁶

Por lo tanto según esta concepción, todo trabajo dependiente debe ser remunerado y ésta remuneración debe ser equivalente al trabajo que se realiza. “si económicamente el salario es el precio de esa singularísima mercancía que es el trabajo (SMITH, RICARDO), precio cuyo nivel se fija en principio según las leyes de la oferta y la demanda (COBDEN), jurídicamente el salario es la prestación correlativa al trabajo, con el que se retribuye éste”¹⁷

“Las conexiones entre el Derecho del Trabajo y Economía se manifiestan principalmente en el influjo que la estructura económica ejerce sobre los factores institucionales o jurídicos.

El Derecho del Trabajo no puede ser ajeno a las circunstancias macroeconómicas tales como la relación población/población activa, o la relación entre ésta y la asalariada, el grado de progreso tecnológico y de automatización, la situación de las magnitudes ahorro, inversión y consumo, el volumen y la distribución de la renta nacional, los niveles de

¹⁶ CABANELLAS Guillermo, Ibidem. Pág. 146.

¹⁷ MONTOYA MELGAR ALFREDO, Derecho del Trabajo, Universidad Complutense de Madrid, Vigésima segunda edición, Ed. Tecnos 2001

empleo, productividad y precios, la distribución de la mano de obra entre los distintos sectores productivos, etc.”¹⁸

El Estado para poder determinar un incremento salarial debe hacer un análisis tanto económico como jurídico del tema; económico en cuanto que el salario interfiere en los valores materiales de la producción del país además de otros aspectos como, la inflación, desempleo, etc., y por otra parte, en un sentido jurídico puesto que el salario es un elemento de contraprestación obligacional en el contrato de trabajo, determinado por una norma jurídica vigente. Por lo tanto al momento de introducir una norma jurídica que determine el aumento del salario de un trabajador, se debe atenderse necesariamente a parámetros jurídicos y económicos.

Según la Cámara de Industrias y Producción de Quito, Ecuador, organismo económico, manifiesta que “en todo proceso de negociación salarial es importante analizar, entre otros temas: el fundamento jurídico; la situación económica del país; las principales características del mercado laboral; la evolución del empleo y del salario real; la metodología para el cálculo de la productividad nacional como base para incrementos salariales; y una comparación regional de salarios”¹⁹

Por ello, el Estado y sus organismos, al implementar políticas públicas que determinen el salario o su incremento, el mismo que asegure un salario justo y equitativo al esfuerzo y necesidades del trabajador, tienen la obligación de hacerlo atendiendo los requerimientos del empleador y del trabajador que son quienes intervienen directamente en el sistema salarial, teniendo en cuenta principios básicos de la economía como ciencia auxiliar al Derecho del Trabajo en materia de salarios.

¹⁸ MONTOYA MELGAR ALFREDO, Derecho del Trabajo, Universidad Complutense de Madrid, Vigésima segunda edición, Ed. Tecnos 2001

¹⁹ http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=6068&Itemid=134
Revista Judicial del Diario la Hora.

En cuanto al estudio jurídico del salario, analizando los elementos del contrato de trabajo que es el germen de donde nace la regulación del salario, atendiendo Joaquín Viteri Ll., encontramos los siguientes elementos del mismo:

1. La prestación de servicios del trabajador
2. La subordinación o dependencia de un empleador o patrono, bajo cuyas órdenes se realiza la prestación de servicios; y
3. La compensación económica, esto es, el salario o sueldo que debe percibir el trabajador, por la prestación de servicios.²⁰

El Dr. Rene Bohorquez manifiesta igualmente tres “notas o determinaciones del contrato individual de trabajo y por ser las circunstanciales, faltando cualquiera de ellas no puede existir, éstas son:

- a) LICITUD DE LA LABOR: o sea la concordancia del servicio con la que la norma jurídica prescribe como debido;
- b) LA RELACION DE DEPENDENCIA O SUBORDINACIÓN, que consiste “en la facultad del empleador para dar órdenes en ocasiones y en otras en la sola posibilidad de darlas y en todos los casos, la de subsistir su voluntad a la del trabajador cuando juzgue oportuno, o lo que es lo mismo “ la facultad reservada al patrono aunque pueda delegarla al dictar normas, instrucciones y ordenes a los trabajadores dependientes de él.
- c) LA REMUNERACIÓN: que es la retribución que recibe el empleado y obrero exclusivamente por su trabajo y el de ordinario es el único ingreso con que cuenta para su subsistencia y de su familia.”²¹

El Código de Trabajo²² ecuatoriano en vigencia manifiesta lo siguientes:

“Art. 8 Contrato individual. – Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo y la costumbre”

²⁰ VITERI JOAQUIN, Investigación Doctrinal sobre el salario, Universidad Andina Simón Bolívar, 2002

²¹ BOHORQUEZ RENE, “Codigo del Trabajo” pág. 21

²² CÓDIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial 167 del 16 diciembre del 2005

En el mismo Código de Trabajo, más adelante, en el Capítulo IV, De las obligaciones del empleador y del trabajador, manifiesta lo siguiente:

“Art. 42 Obligaciones del empleador.-

1.- Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo a las disposiciones de éste código.”²³

Como observamos, el salario es un elemento contraprestacional obligatorio del contrato individual del trabajo y conforma una obligación importantísima para el cumplimiento del mismo por parte del empleador.

Sin embargo, es importante recalcar en éste estudio jurídico que el salario no solo conforma una obligación contractual en nuestra legislación sino también un derecho, amparado en nuestra Constitución y Convenios Internacionales sobre Derechos Humanos, que encarna el poder alcanzar el Buen vivir que propugna el Estado.

Actualmente, según las nuevas políticas del Gobierno vigentes en el Plan Nacional de Desarrollo, el trabajo y el salario, ya no solo son considerados como un derecho fundamental del desarrollo del ser humano sino que también se lo considera una de las fuentes más importantes para el régimen de desarrollo del país. Así encontramos en la Constitución²⁴ regulado el trabajo en dos bloques, en el Título Segundo DE LOS DERECHOS, Capítulo Segundo “Derechos del buen vivir”, art. 33, en donde se define al trabajo como un derecho y un deber social y económico, que consagra el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, el derecho a un trabajo digno, a recibir una remuneración justa, así como el derecho a laborar en ambientes de trabajo saludables y con estabilidad laboral; por otro lado se encuentra establecido también en el Título Sexto RÉGIMEN DE DESARROLLO, Capítulo Sexto “Trabajo y Producción” art. 319 en adelante, en donde se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas, en donde el Estado tiene como

²³ CÓDIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial 167 del 16 diciembre del 2005

²⁴ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, R.O Nro. 449 del 20 de Octubre del 2008

objetivo principal impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo garantizando el trabajo digno, la remuneración justa y combatiendo cualquier tipo de trabajo precario o discriminación, reconociendo como actores sociales productivos a todos los trabajadores.

Así mismo, el Art. 328 de la Constitución manifiesta claramente: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.”

Igualmente, el actual Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones²⁵, en su Libro I, Título II, “De la Promoción Trabajo Productivo Digno”, art. 8, nos habla del “Salario Digno” y lo define así “el Salario Digno mensual es el que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia”.

En el ámbito internacional, Según la Constitución de la OIT “Organización Internacional del Trabajo” (1919) "la garantía de un salario vital adecuado" es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.

Como vemos, la visión de remuneración justa en la actualidad viene ligada a la Dignidad del ser humano, la remuneración ahora no es únicamente un tema económico sino social, busca la realización del ser humano, siendo el ser humano la preocupación primordial y el centro del “Estado de derechos” que promulga nuestra Constitución.

Por lo tanto el estudio del salario comprende varias dimensiones de estudio, tanto la económica, como la jurídica y social, sin menospreciar las demás el presente trabajo desarrollara el aspecto jurídico del “Salario Digno” que es el que nos compete.

²⁵ CÓDIGO ORGÁNICO DE LA PRODUCCIÓN, COMERCIO E INVERSIONES, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 351 del 29 de diciembre del 2010

1.1.2. Naturaleza jurídica del Salario.

“Derivada del carácter oneroso del contrato de trabajo aparece la obligación contractual de abonar el salario convenido que está destinado a cubrir las necesidades primordiales del trabajador, ya que constituye el medio normal que tiene de sustentarse. Desde el punto de vista que se examine la naturaleza jurídica del salario, se llegará a una conclusión aparentemente distinta. La compensación que recibe quien trabaja es el fin, que es la causa tenida en cuenta en su valoración total por el trabajador para vincularse con el empresario o patrono.”²⁶

De lo dicho y claramente hemos revisado anteriormente, el salario es el sustento que recibe el trabajador para su subsistencia en retribución por su trabajo, la naturaleza jurídica del salario es entonces de carácter alimentario.

Podemos entender entonces que el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones del Ecuador, (COPCI) en el Artículo 8, al hablar del Salario Digno, lo describa como: “el Salario Digno mensual es el que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia, y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar”²⁷. El Salario Digno tiene como finalidad el procurar que una familia, logre cubrir el costo de la canasta básica familiar, por lo tanto vemos como prevalece el carácter alimenticio del que estamos hablando.

En conclusión, como lo manifiesta claramente Alfredo Montoya, “la función jurídica del salario es la de retribuir o compensar el servicio u obra realizada por el trabajador por cuenta ajena. A tal función estrictamente jurídica se une otra de signo económica social- la de sustentación del trabajador-, que el Derecho tiende a garantizar a través de diversos mecanismos: fijación de salarios mínimos, inembargabilidad, carácter de crédito

²⁶ CABANELLAS Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Editorial Helenista 1988, pág. 147

²⁷ CÓDIGO ORGÁNICO DE LA PRODUCCIÓN, COMERCIO E INVERSIONES, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 351 del 29 de diciembre del 2010.

privilegiado, protección frente a la mora, creación de fondos garantizadores de salarios en caso de insolvencia patronal, ect.”²⁸

1.1.3. Etimología y acepciones referentes al Salario

En general, por salario se entiende la remuneración que equivale al trabajo prestado; la retribución que percibe el trabajador a cambio de un servicio cumplido por cuenta de otra persona.²⁹

Según Euquerio Guerrero citado por Joaquín Viteri “el salario es la retribución que debe recibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.”³⁰

Para Isabel Robalino Bolle, doctrinaria ecuatoriana, “el salario es la remuneración que el empleador debe al trabajador como contrapartida del trabajo prestado, del trabajo personal puesto a disposición de la empresa productiva”³¹

Según el Art. 80 del Código de Trabajo ecuatoriano vigente: “Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.”

Como observamos, se utiliza mucho la palabra remuneración en casi todos los conceptos para denominar al “Salario”, en nuestro Código del Trabajo prácticamente trata de diferenciar el salario del sueldo, sin lograrlo con claridad.

²⁸ MONTOYA MELGAR ALFREDO, Derecho del Trabajo, Universidad Complutense de Madrid, Vigésima Segunda Edición, Ed. Tecnos 2001

²⁹ CABANELLAS Guillermo, Ibidem

³⁰ VITERI JOAQUIN, Investigación Doctrinal sobre el salario, Universidad Andina Simón Bolívar, 2002, pág. 5

³¹ ROBALINO BOLLE ISABEL, Manual de Derecho del Trabajo, Fundación Antonio Quevedo, Quito , Ecuador, 2006, pág. 219

Según Cabanellas “se ha intentado distinguir entre las voces *remuneración* y *salario*. Con el primer vocablo se designa todo cuanto el empleado percibe por el ejercicio de su trabajo, provenga del empresario o de otra persona; como ocurre, por ejemplo, con las propinas recibidas de un tercero, que en esta acepción puede no considerarse salario. El término salario se reserva dentro de tal criterio, para la retribución que abona directamente el empresario.”

Clarificando otros conceptos, para Barcia, en su Diccionario etimológico, *Sueldo* es la cantidad que el Estado paga a sus empleados, y viene del antiguo francés *soulde*, hoy *sou*, donde se derivan las palabras soldado o soldada. *Estipendio* es la cantidad estipulada de antemano por un trabajo cualquiera; deriva de *stare* y de *pondus*, estar o atenerse al peso o a la cantidad convenida para el pago. *Salario* viene de la latina *salarium*, y ésta, a su vez, de *sal*, porque fue costumbre antiguamente dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.³²

Concluyendo, todas las acepciones pese a querer darle una diferencia, insisten en que el salario es la retribución, pago o valor que se entrega el empleador al trabajador por el trabajo o servicio convenido, y a demás hay que agregar a este concepto, que cubra las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia para su subsistencia.

³² BARCIA ROQUE, Diccionario general etimológico de la lengua española, ediciones Anaconda. Citado por Cabanellas Ibidem.

1.2 DEFINICION DEL SALARIO

1.2.1 Concepto legal del Salario y elementos que lo integran según el Código de Trabajo

Según el Art. 80 del Código de Trabajo vigente en el Ecuador “Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El Sueldo por mes, sin suprimir los días no laborables.”

Como vemos, el salario es una obligación económica que tiene el empleador para con sus trabajadores por concepto del trabajo que realizan. La definición etimológica de cada palabra ya la vimos anteriormente, pero hay que destacar la distinción que realiza el artículo en cuanto al “obrero” y al “empleado”, doctrinariamente el obrero es aquel que realiza un trabajo más bien manual o práctico, mientras que el empleado es aquel que realiza un trabajo intelectual o administrativo. El obrero se encuentra protegido bajo el Código de Trabajo y el empleado considerado como servidor público lo rige la nueva Ley Orgánica de Servicio Público y Talento Humano emitida el **6 de octubre de 2010 publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial N° 294** .

Es importante mencionar también que el salario es eminentemente personal y su obligatoriedad no puede ser transmitida a un tercero. Según Hugo Valencia Haro, “Dicha prestación está íntimamente vinculada a la persona del asalariado y de allí se desprende algunas cuestiones importantes: la calidad y la intensidad de la labor desarrollada.”³³

Más adelante, el autor destaca las siguientes características básicas que poseería el salario:

³³ VALENCIA HARO Hugo, Legislación Ecuatoriana del Trabajo, Editorial Universitaria, Quito, 1979, pág. 182

- El salario es la contrapartida del trabajo o servicio realizado.
- Debe ser pagado por el patrono aun cuando su empresa esté a pérdida, este elemento no entra en discusión.
- El salario es el fundamento de la subsistencia del trabajador y de su familia
- El salario participa del carácter de renta.

Analizando ahora el segundo inciso del artículo 80 del Código de Trabajo, antes mencionado, se establece la forma que debe hacerse el pago del Salario.

De lo deducido del artículo precedente tenemos tres formas de pago: 1) el jornal, 2) por unidad de obras o por tareas, y 3) el sueldo mensual.

El jornal seria el pago de la labor realizada por día.

El pago por unidad de obras o por tarea, lo entenderíamos como aquel se lo paga por la cantidad de trabajo resultante realizado por el trabajador en un determinado tiempo.

Y el salario mensual seria aquel que se lo devenga mensualmente de acuerdo a la ley.

Examinando cada uno, Mario Cueva, citado por Joaquín Viteri en su obra “Investigación doctrinal del Salario”³⁴, manifiesta las siguientes formas y plazo en que debe hacerse el pago del salario así:

“Las formas de salario según nuestra Legislación, laboral puede dividirse en tres:

- 1.- Por unidad de tiempo
- 2.- por unidad de obra, o a destajo y
- 3.- Por comisión

El salario por unidad de tiempo, es aquel en que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo.

El salario por unidad de obra, es aquel en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que presta el trabajador.

³⁴ VITERI JOAQUIN, Investigación Doctrinal sobre el salario, Universidad Andina Simón Bolívar, 2002, pág. 54

El salario por comisión es aquel en que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.”

En cuanto a la remuneración mensual, hace una distinción entre remuneración diaria que se la conoce como jornal, la mensual y el Sistema Hora-Mes y por hora.

Según la Ley para la Transformación Económica del Ecuador, publicada en el Registro Oficial No. 34 del 13 de Marzo del 2000, se creó el contrato por horas, reformando el primer inciso del Art. 82 del Código de Trabajo, de ésta manera:

“Remuneraciones por horas, días semanales y mensuales.- En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueren permanentes o se trataren de tareas periódicas o estacionales y , por semanas o mensualidades, si se tratara de labores estables o continuas.”

Joaquín Viteri, cita para mayor comprensión sobre la estipulación del trabajo por Horas, un fallo de la Corte Superior de Justicia, en la cual se manifiesta:

“Es verdad que el Código de Trabajo prohíbe la contratación por horas, pero ello, se refiere a trabajos de índole industrial o de protección permanente, porque en la práctica hay muchísimas actividades que realizan por horas y aun por temporadas, como es el caso de profesores que prestan servicios a varios establecimientos particulares dictando cátedra una o dos horas en cada uno de ellos. Trabajo de temporada, pero con derecho a estabilidad cíclica, es el que ejecutan cada año los zafreiros en el corte de caña, como lo ha reconocido en algunos fallos esta misma Sala de la Corte Suprema de Justicia.”

Es necesario acotar a esto, que la contratación por horas fue derogada por medio del Mandato Constituyente 8 (Suplemento del Registro Oficial 330, 6-V-2008), en su artículo 2 que manifiesta:

“Art. 2.- Se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas.

Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contemplada en dicho cuerpo legal, en la que el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada.

Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio.

En las jornadas parciales, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley.”

La contratación por horas ahora se la efectúa bajo la figura de la Jornada Parcial previsto en el Art. 82 del Código de Trabajo con el objetivo de otorgar estabilidad laboral y hacer participar de los beneficios que otorga la Ley al trabajador en esta condición especial.

En cuanto a la remuneración total que recibe el trabajador, según el Código de Trabajo Art. 95 establece que “se entiende por remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que recibe por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, al aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

En consecuencia la remuneración total del trabajador será la suma de:

1. Salario
2. Horas extraordinarias
3. Horas suplementarias
4. Comisiones
5. Participación en beneficios

Según el mismo artículo, se excluye de la remuneración el porcentaje de las utilidades, el pago de los fondos de reserva, viáticos o subsidio ocasionales, la decimotercera y decimo cuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno, sueldo,

componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social.

En conclusión, el salario constituye todo lo que involucre una retribución de servicios, sea cual fuere la forma o denominación que se le dé. Es salario por tanto, no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que reciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio (primas, bonificaciones, etc).

No son salario, las sumas que ocasionalmente recibe el trabajador (gratificaciones o primas adicionales, gastos de representación, etc). Tampoco constituyen salario: prestaciones sociales, propinas, o viáticos accidentales, entre otros.

1.3 PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL QUE RIGEN EL SALARIO

1.3.1 Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

En el Artículo 326 de la actual Constitución de la Republica encontramos los principios al Derecho del Trabajo y manifiesta en el inciso 2 :

“los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Se anulará toda estipulación en contrario.”

Este principio es uno de los más importantes cuando hablamos del Salario como derecho laboral del trabajador ya que por él, toda estipulación que mejore al salario o lo modifique en beneficio del trabajador será como bien lo manifiesta el artículo irrenunciable y no podrá sufrir una alteración a menos que sea con la intención de mejorarlo, por lo que al hablar del Salario Digno, como una protección y un perfeccionamiento en cuanto al establecimiento de un salario que conlleve la obtención de una vida digna, necesariamente tendremos que admitir que el Salario Digno constituye ahora un derecho irrenunciable e intangible del trabajador, lo cual analizaremos en el respectivo capítulo del mismo.

1.3.2 Principio de Obligatoriedad del trabajo

Otro principio del derecho laboral consignado en la Constitución de la República Art. 33 en concordancia con el Art. 2 del Código del Trabajo vigente, es el de la obligatoriedad del trabajo.

Este principio define al trabajo como un derecho y un deber social y obligatorio, y como bien concuerda con lo dispuesto con el Art. 3 del mismo cuerpo legal en su último inciso “todo trabajo debe ser remunerado”, y esta remuneración debe ser “fuente de realización personal del trabajador”.

De ahí proviene el concepto y fundamento del Salario Digno el cual busca reivindicar al trabajador y darle “dignidad” como promotor de la economía del Estado, entendiendo a “dignidad” como el valor intrínseco que posee el trabajador como ser humano con derecho y libertad de poder obtener con un trabajo justo que le brinde lo necesario para obtener una vida satisfactoria en la cual desarrolle todo su potencial y el de su familia.

1.3.3 Principio de Libertad de Trabajo y Contratación

Se encuentra establecido en el Art 3 del Código de Trabajo, este principio debe ser desglosado en los otros principios importantes que lo conforman que son:

“Todo trabajador es libre de dedicar su esfuerzo a una labor lícita que a bien tenga”

“Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley”,

“Nadie estará obligado a trabajar sino mediante a un contrato y remuneración correspondiente”

Y por último y el más importante que ya hemos mencionado y que engloba en general el origen del salario

“todo trabajo debe ser remunerado”

Este último principio de Libertad de Trabajo y Contratación ratifica al salario como un elemento fundamental de la relación laboral que no puede obviarse por ningún motivo, de ahí la importancia también del contrato de trabajo como origen de la relación laboral y nexo causal que hace posible el ejercicio del derecho al trabajo y a su debida remuneración.

1.3.4 El Principio de Protección

Tenemos por último el Principio de Protección, el mismo que se encuentra en el Art. 5 del Código del Trabajo vigente, el cual manifiesta lo siguiente:

“los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”

En concordancia con el artículo anterior, el Art. 7 del mismo Código de Trabajo manifiesta lo siguiente:

“Art. 7. Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicaran en el sentido más favorable a los trabajadores”

Según Hugo Valencia Haro, “A través de este principio, la estructura del derecho, que se asentaba sobre el reconocimiento de la igualdad de las partes ante la ley, dio un giro radical y estableció el principio entre dos factores de la producción. Es que la igualdad ante la ley, la autonomía de la voluntad y la libertad contractual, eran una ficción, en lo que se refiere a

las relaciones obrero patronales, por lo que el Estado se vio en la necesidad de intervenir, concediendo al trabajador una legislación protectora”

“Esta convicción general de la inferior situación de los trabajadores frente a los empresarios-convicción que ha llevado a hablar del trabajador como un ser “hiposuficiente”. ”³⁵

Es decir, que el empleador al tener la fuente de trabajo en su poder, tenía toda la potestad de decidir los términos en que se daría la contratación laboral, por ejemplo salarios, el horario de la jornada de trabajo, la intensidad con la que debe realizarse el trabajo, los beneficios para el trabajador, etc. ; pero es aquí donde el Derecho Laboral se propuso impedir el abuso de derechos por parte del empleador y le dio al trabajador garantías de protección en la relación laboral tratando de equilibrarla y dándole armas de defensa en caso de conflicto entre el empleador y el trabajador, naciendo el principio del “*Indubio pro operario*”, la naturaleza protectora de la legislación laboral.

Según Alfredo Montoya Melgar: “Por definición, la aplicación del principio pro operario exige, como presupuesto necesario, la existencia de una *res dubi*, de una pluralidad de posibles interpretaciones de la norma”³⁶, es decir que debe existir duda en el juzgador respecto de la norma que debe aplicar en el caso concreto, teniendo que aplicar aquella que beneficie al trabajador.

1.3.5 El principio de “A Igual trabajo igual Salario”

Habiendo destacado la irrenunciabilidad y la intangibilidad de los derechos laborales, ya específicamente en cuanto al salario, el mismo Art. 326 inciso 4 de la Constitución manifiesta “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”

³⁵ A.F. CESARINO, JR, “ Derecho Social Brasileiro, 6ta Edicion, Sao Paulo, 1970, pág. 25

³⁶ MONTOYA MELGAR ALFREDO Derecho del Trabajo, Universidad Complutense de Madrid, Vigésima segunda edición, Ed. Tecnos 2001

Este es uno de los principios incorporados en casi todas las legislaciones de diversos países, incorporados en Convenciones Internacionales.

En concordancia con la Constitución, el Código de Trabajo manifiesta el principio en este sentido:

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

Este principio también fue ratificado cuando el país suscribió el Convenio Nro. 26 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, que consagra la equidad de la remuneración.

Como vemos, la igualdad a la que se refiere el artículo es respecto de la condiciones de trabajo en las que se desenvuelve la relación laboral, la prestación de servicios, aquellos trabajadores que realizan similar trabajo tendrán una remuneración similar, y es importante notar que la especialización y la practica determinan una condición de mejoramiento del salario.

Cabanellas manifiesta que “El principio exige que no tenga retribución inferior un trabajo de igual valor que otro, mas no en relación al valor del trabajo en sí, sino en consideración al sexo, a la nacionalidad, a la raza, a la religión del trabajador. No se trata de compensar diferencias físicas, sino de una norma que no se refiere al hecho del trabajo, y sí a las calidades de la persona del trabajador no relacionadas con la prestación de servicios.”³⁷

Según Cabanellas, ésta igualdad de remuneración solo se establece en la practica en cuanto a la uniformidad de los salarios mínimos y que la diferencia entre remuneraciones de los trabajadores está dada en razón de su rendimiento, la mayor o menor capacidad del trabajador para un cargo determinado, su intensidad de trabajo o en las mismas condiciones particulares en que se presta el mismo. Por ellos manifiesta que “la formulación de ese

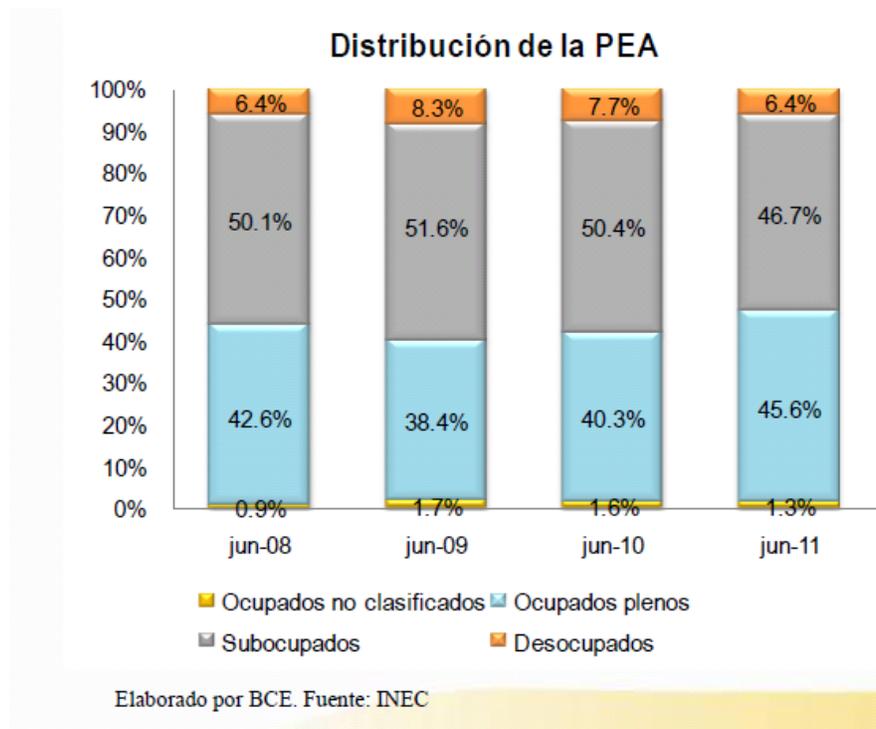
³⁷ CABANELLAS Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Editorial Helenista 1988, pág. 156

principio lleva a presuponer que no hay dos trabajos que pueden tener un rendimiento igual con las mismas exigencias normales de vida y con idénticas posibilidades de la producción. De ahí que aquel principio no pase de ser sino un buen propósito, que tiende a evitar injusticias; pero que en definitiva, no llega a resolver el problema.”

En verdad, el dar igualdad de remuneración para todos es una utopía difícil de conseguir mucho más en un país como el nuestro con una economía débil e inestable; la desigualdad es una condición humana que es preciso aceptar, pero en todo caso lo que se pretende con la norma es evitar que al tener desigualdad de salarios, sin un límite fijo, los patrones busquen aquellos trabajadores cuya remuneración sea inferior, obteniendo un beneficio en los salarios y ayudando al subempleo y a la explotación.

Es conocido que muchas veces en el trabajo doméstico, las empleadas de nacionalidad cubana o colombiana suelen obtener trabajo aceptando una remuneración irrisoria ocasionando desempleo para las trabajadoras ecuatorianas y una vida insatisfecha e indigna para ellas.

En el Ecuador la tasa del subempleo es del 1.8 % hasta marzo del 2011, como podemos ilustrarnos en el gráfico adjunto, emitido por el INEC.



CUADRO 1, DISTRIBUCION DE LA PEA, FUENTE: INEC³⁸

Dicho principio entonces pretende, citando a Cabanellas y creyendo que esa es la intención del legislador, que el trabajo debe ser retribuido “por la función igual prestada en la misma localidad, en la misma empresa y con idéntica intensidad de trabajo; y en relación a dos trabajadores con la misma antigüedad y con igual esfuerzo y asiduidad en el trabajo, en un mismo horario”.³⁹

En todo caso, el Salario Digno trata justamente de obtener esta igualdad de remuneración mínima básica para todos los trabajadores pensando en las necesidades más meritorias del trabajador y su familia.

³⁸<http://www.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/Empleo/imle201106.pdf>

³⁹ CABANELLAS Guillermo, *Ibíd.*

1.3.6 Inembargabilidad del Salario.

“Siendo la remuneración el único patrimonio material que tiene el trabajador para subsistir con su familia, la ley ha previsto su protección para evitar que sobre él se aplique una de las medidas asegurativas y de ejecución de un crédito como es el embargo. Y para iniciar ésta protección la ley, recordamos, ordena al empleador que la obligación de pago del salario debe cumplirse en forma directa al trabajador, o a la persona que designara como apoderado. (Art. 86 CT)”⁴⁰

La inembargabilidad del salario es básico en la protección del trabajador, procurando su subsistencia y progreso, dicho principio se encuentra estipulado en el Art. 91 del Código de Trabajo “la remuneración del trabajador será inembargable salvo para el pago de las pensiones alimenticias.”

Obviamente, la excepción en cuanto a pensiones alimenticias tiene que ver con la subsistencia y progreso de los hijos y la familia, atendiendo al carácter alimentario del salario, esto se encuentra en concordancia con la Ley Reformatoria al Título II del Código de la Niñez y de la Adolescencia, Art. Innumerado 30, en donde se considera el derecho de alimentos como obligación privilegiada de primera clase y preferida de cualquiera otra obligación.

El Salario Digno también posee éste carácter inembargable y adicionalmente en el Art. 10 COPCI nos indica que la compensación económica del Salario Digno, “es adicional, no será parte de la remuneración y no constituye ingreso gravable para el régimen de seguro social, ni para el impuesto a la renta del trabajador.”

⁴⁰ VITERI JOAQUIN, Investigación Doctrinal sobre el salario, Universidad Andina Simón Bolívar, 2002, pág. 52

1.4 GARANTÍAS Y PROTECCIÓN PARA EL SALARIO

El salario como sustento del trabajador, fuente de su supervivencia y la de su familia, derecho y obligación primordial dentro de la relación laboral, debe poseer garantías que aseguren su completo disfrute.

Para Joaquin Viteri, “Las garantías y protección de los salarios, se originan en los principios del Derecho Laboral, que por la propia naturaleza de la remuneración son inherentes a ella. Estos principios son los siguientes: igualdad, libertad y dignidad del trabajador”⁴¹ Explica, que estos principios pretenden el progreso constante de los niveles de vida del trabajador y de su familia, a través de una fijación mínima de salarios que cubra las necesidades básicas como alimentación, salud, vivienda, educación, etc.

Estas garantías se encuentran determinadas tanto en la Constitución de la Republica del Ecuador, como en el Código de Trabajo y se refieren a la forma de pago del salario y a protecciones en caso de deudas, por lo tanto el salario se lo define como un crédito privilegiado, inembargable, intransferible e irretenible.

El Código de Trabajo en su artículo 86 y siguientes establece normas básicas de protección al salario que se las puede resumir en las siguientes:

1. Los salarios deben ser pagados directamente al trabajador o a la persona designada por él, no puede cederlo o transferirlo, salvo en casos de muerte en que sus herederos tomaran éste derecho.
2. El salario debe cancelarse en el lugar donde se realice el trabajo
3. El salario debe abonarse exclusivamente en moneda de curso legal, dentro de los plazos estipulados, que se fijen por ley
4. El salario debe pagárselo íntegramente sin deducirse de su monto suma alguna, no autorizada por ley, principalmente por concepto de multas no admitidas. El

⁴¹ VITERI JOAQUIN, Investigación Doctrinal sobre el salario, Universidad Andina Simón Bolívar, 2002, pág. 44

empleador podrá retener únicamente el 10 % de la remuneración mensual por cuenta de anticipos o por compra de artículos producidos por la empresa.

5. El salario no puede ser establecido por debajo de los mínimos legales.
6. El salario tiene privilegio en su pago, al igual que las pensiones jubilares e indemnizaciones laborales, con preferencia aún con los créditos hipotecarios, en cuanto a otras deudas que posea el empleador.

También debe incluirse como otra garantía de protección salarial el Art. 173 del Código de Trabajo, sobre las causas por las cuales el trabajador puede dar por terminado el Contrato de Trabajo, como causal al Visto Bueno, lo indica en el inciso 2 de dicho artículo que manifiesta como causal:

“2. Por disminución, o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada”.

Esto en concordancia a la máxima que establece la ley de que “Todo trabajo debe ser remunerado”, y esta remuneración debe ser íntegra por lo que no cabe disminución mientras no lo ordene la ley; por el único concepto que la ley permite un descuento en la remuneración del trabajador es en el caso de pagar pensiones alimenticias establecidas legalmente, ya que el salario como hemos analizado tiene una naturaleza alimentaria y de supervivencia tratando de velar por el principio del interés superior del niño establecido también en la Constitución y la Ley.

1.4.1 El Salario Mínimo como una protección salarial

La mayoría de Legislaciones, ha incorporado por ley el establecimiento de salarios mínimos que debe pagar obligatoriamente el empleador por el trabajo que realice su empleado, ningún trabajador puede pagar un monto menor por concepto de remuneración al trabajador.

Los Principios de la Declaración de Derechos Sociales de 1917 de México, en su Art. 123, con respecto a los salarios mínimos menciona: “El salario mínimo que debe disfrutar el trabajador será el que considere suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.”

Según el Art. 81 del Código del Trabajo vigente en Ecuador:

“Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el Art. 117 de éste Código.

Más adelante el mismo artículo señala el concepto de Salario básico de la siguiente manera:

“ Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinario y suplementarios, comisiones, participación de beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la ley.”

El encargado de establecer cuál será el salario básico será determinado por el Consejo Nacional de Salarios CONADES o por el ministerio de Relaciones Laborales en caso de no existir acuerdo en el referido Consejo.

En concordancia, el Art. 117 del Código de Trabajo al que se refiere el Art. 81 antes citado manifiesta lo siguiente:

“Art.117 **Remuneración unificada.-** Se entenderá por tal la suma de la remuneraciones sectoriales aplicable a partir del primero de enero de 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que

perciban los trabajadores, mas los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador.”

Según el Acuerdo Ministerial 00249 (RO-S 358: 8-ene-2011) “El valor del salario básico unificado (SBU) servirá de base para el cálculo de los salarios mínimos sectoriales que tratarán anualmente las comisiones sectoriales, los cuales en ninguna caso podrán ser inferiores al (SBU)”

Las comisiones sectoriales, son organismos tripartitos que tiene la obligación de proponer al Consejo Nacional de Salarios, CONADES, la fijación de sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas de los trabajadores del sector privado, que laboren en distintas ramas de actividad productiva.

Como analizamos, existe una gran confusión entre el término salario básico y el salario mínimo dentro del Código de Trabajo que es importante recalcar.

Cabanellas manifiesta esta diferencia así: “El salario mínimo es una retribución vital que se establece y que no puede reducirse. Este salario no es el salario global, que puede comprender otras retribuciones, aparte del básico. Salario Básico, como su nombre lo indica, es el que sirve de base a la retribución; mientras que salario mínimo es aquel que no cabe rebajar en su cuantía, abonándose otro inferior.”

En la realidad nacional, ambas acepciones son sinónimos y en la actualidad se habla más bien del Salario Mínimo, el cual en definitiva se lo crea con el fin de protección al trabajador, ya que justamente pretende establecer una medida protectora en contra de la explotación proveniente del patrono, por el pago de salarios extremadamente bajos en desmerecimiento de la dignidad del trabajador, establece un punto de partida en cuanto a la determinación de las remuneraciones en función de las comisiones sectoriales las cuales procuran establecer un salario adecuado atendiendo a las necesidades particulares de cada trabajador en una rama de trabajo específica, teniendo en cuenta para ello la localidad o zona en que se realiza el trabajo, la rentabilidad de la industria específica y el costo de la vida del trabajador, entre otros criterios.

CAPÍTULO II.

2.FIJACIÓN DEL SALARIO

2.1. TEORÍAS EN TORNO A LA FIJACIÓN DE LA TASA DEL SALARIO

Como hemos estudiado, el Salario posee una dualidad importante que hay que destacar, el salario es un derecho para el trabajador y al mismo tiempo una obligación para el empleador dentro de la relación laboral, siendo imprescindible su protección y regulación jurídica.

El Salario siendo un derecho del trabajador, tiene una característica imperiosa dentro de nuestra legislación y es que el salario debe “cubrir al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia” como lo manda la Constitución, el salario debe dar “dignidad” al trabajador de ahí la palabra Salario Digno , por lo tanto no puede ser cualquier monto el que se debe pagar como remuneración sino que debe establecerse una cantidad adecuada relacionada con las necesidades del trabajador, entre ellas alimentación, vivienda, educación, vestimenta, recreación, etc., elementos básicos para el desarrollo integral del ser humano; y por otro lado debe tomar en cuenta la productividad de las empresas y el gasto de los empleadores que significa el pago de la mano de obra.

Por lo dicho el Estado está en la obligación de crear políticas económicas que tiendan a conseguir el pago de un salario justo y digno al trabajador, que tampoco vaya en detrimento de la productividad y ganancias de los empresarios.

La Economía Política es la ciencia encargada de estudiar teorías económicas sobre políticas estatales en torno a la producción, el mercado y sobre la fijación de los salarios, que si bien no es un asunto netamente jurídico en un principio, al final conlleva efectos jurídicos en relación a todo el sistema laboral que protege el Estado, sobretodo cuando se ponen en práctica dichas teorías por imposición de la ley, en este caso tratándose de la normativa del Salario Digno establecido en el Código de la Producción, Comercio e Inversiones.

El organismo estatal en el Ecuador encargado de definir la fijación de la tasa de los sueldos y salarios básicos anualmente es el Consejo Nacional de Salarios CONADES, que estudiaremos en el presente capítulo.

A continuación comenzaremos haciendo un resumen de las principales teorías económicas que han surgido en torno a la fijación de salarios que se han debatido a lo largo de la historia.

2.1.1 Teoría del Salario Justo o Teoría Cristiana

La Teoría Católica fue inspirada y sustentada por la opinión de Santo Tomas de Aquino y viene dada por varios papa y seguidores católicos cristianos entre ellos el Papa León XIII. Santo Tomas de Aquino dijo “en una sociedad equilibrada todo hombre valido laborioso y económico ha de poder vivir de su trabajo, dar vida a los suyos y ahorrar para los días malos” De aquí que el salario justo sea aquel que no solamente se funda en leyes económicas, sino que parte también de un principio de equidad.⁴²

El Papa León XIII en su encíclica Rerum Novarum manifestó “Entre los principales deberes de los patronos debe figurar, en primer término, el de dar a cada uno el salario conveniente. Sin duda alguna para fijar la justa medida del salario, pueden adoptarse muchos puntos de vista; pero hablando en términos generales, recuerden el rico y el patrono, que explotar la pobreza y la miseria y especular con la indigencia son cosas que

⁴² CABANELLAS Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Editorial Helenista 1988, pág., 172

reprueban igualmente las leyes divinas y humanas. Constituiría un crimen, que clamaría al cielo venganza, defraudar a alguien en el precio de su trabajo”⁴³

Esta teoría como explica Joaquin Viteri, se llama del salario justo porque no se fija en los determinantes técnicos del salario sean los que fueren, sino en la justicia componente cristiano del contrato de trabajo.

“En el salario entran de algún modo la justicia conmutativa y justicia social. La primera, adecuando la remuneración al rendimiento del obrero, procura la igualdad matemática en el dar y en el recibir, de modo que su fórmula es: tanto se pagará de salario cuando el obrero ha producido. En cambio la justicia social se apoya, por una parte, en un alto sentido de la dignidad humana y mira, por otro lado, hacia el bien común, de tal suerte que para resolver el problema del salario estima que éste debe adecuarse a la subsistencia digna del obrero y de su familiar, por lo que dice relación a las exigencias de la dignidad humana, y a la situación de la empresa y al bien común en general por lo que atañe a esta última finalidad”⁴⁴

Esta teoría se enmarca en la finalidad del Salario Digno que pretendemos estudiar, en cuanto a los dos elementos que manifiesta Joaquin Viteri, la justicia conmutativa y la justicia social, pero ya no enfocada en un plano religioso católico sino siguiendo las costumbres indígenas de nuestros pueblos en el *Sumak kawsay* o Buen Vivir. Ambos elementos como se ha explicado revelan al Salario con las características de ser conmutativo o recíproco a la labor realizada por el trabajador y por otra parte mira el desarrollo de la dignidad humana en cada trabajador y el bien común en general para toda la sociedad.

“El salario justo se determina, pues en función de diversos factores, resumidos por Pío XI en su Encíclica *Quadragesimo Anno*, y son los siguientes: rendimiento del trabajador,

⁴³ CARTA ENCÍCLICA *RERUM NOVARUM* DEL SUMO PONTÍFICE LEÓN XIII SOBRE LA SITUACIÓN DE LOS OBREROS, *Dada en Roma, junto a San Pedro, el 15 de mayo de 1891, año decimocuarto de su pontificado.*

⁴⁴ VITERI JOAQUIN, Investigación Doctrinal sobre el salario, Universidad Andina Simón Bolívar, 2002, pág. 14

subsistencia del trabajador y de su familia, situación de la empresa y bien común en general.”⁴⁵

Esta teoría tiene un carácter subjetivo dado que se basa en el concepto de justicia para delimitar cual debería ser el salario justo para cada trabajador, lo cual analizándolo detenidamente puede causar conflictos a la hora de llegar a acuerdos entre trabajador y empleador conociendo que cada uno tiene un objetivo diferente con respecto del salario. Para el trabajador el salario es su modo de supervivencia por lo tanto mientras más posea será mejor para él, mientras que para el empleador el pago del obrero representa un gasto y vienen dado según la productividad que esté presente en su trabajo para que se pueda obtener un beneficio económico del mismo. Por lo tanto es necesario enmarcar dicha teoría en planos más objetivos que plasmen esta justicia retributiva que promueve ésta teoría.

2.1.2 Teoría de la Oferta y la Demanda

“Los economistas de la escuela liberal pretendieron que la retribución del trabajo se ha de regular como el precio corriente de cualquier mercancía, conforme a la ley de la oferta y la demanda, de tal suerte que los salarios se elevan o bajan en razón inversa del número de obreros que se ofrecen para trabajar y en razón directa de la cantidad de trabajo disponible. Como resumen de esta teoría se cita la frase de Cobden: “Cuando dos obreros corren tras un patrono, los salarios bajan; cuando dos patronos corren de tras de un obrero, el salario sube”.”⁴⁶

“Sostienen los partidarios de esta teoría que hay un nivel mínimo por debajo del cual el salario no puede descender: lo indispensable para la subsistencia del trabajador y su familia. Pero existe también un límite máximo imposible de rebasar por el salario: el valor del producto. Si el salario fuera superior a éste, entonces la industria perecería. Entre esos dos

⁴⁵ VITERI JOAQUIN, Ibidem pág. 14

⁴⁶ VITERI JOAQUIN, Ibidem pág. 7

limites, el mínimo y el máximo, oscilan los salarios por influencia de la oferta y la demanda.”⁴⁷

Como vemos, ésta teoría tiene su interés en la protección al mercado industrial más no al trabajador en sí, como persona y ser humano. Ésta teoría fija su mirada en la productividad que puede ofrecer el trabajo del obrero y dependiendo de ello será el salario a pagar, obviamente que si no se cumple esta productividad el trabajador no recibiría un sueldo razonable, ya que no importa el trabajo que realiza, su dureza o dificultad, sino el producto del trabajo, la mano de obra es simplemente una mercadería más de la Industria por lo tanto a más trabajadores menos sueldos, como indica la frase anteriormente anotada, yendo en contra al derecho del trabajo y a una remuneración justa.

La teoría de la oferta y la demanda no dio resultados positivos por el carácter económico de la misma que es poco aplicable en materia laboral, por el mismo hecho que la “mercadería” en este caso es el obrero y su trabajo, seres humanos que presentan cambios en el tiempo que no necesariamente son de orden económico. Con las exigencias de los obreros en hacer respetar sus derechos se llegó a determinar que la mano de obra no es una mercadería y que al ser el obrero un ser humano acreedor de derechos fundamentales que lo protegen, su trabajo no es libre de transacción bajo ningún costo más aun en dezmero de su integridad.

“La mano de obra no tiene precio libremente dispuesto en el mercado o que esté en relación con la demanda y con la oferta, sino que la retribución se fija, principalmente a través de convenciones colectivas y según la mayor unión que tengan los trabajadores y la fuerza de la organizaciones sindicales que los aglutinan.”⁴⁸ A esto hay que agregar la protección Constitucional que ahora se presta al trabajo y a la remuneración enmarcada a los derechos fundamentales del ser humano como promotor de la sociedad económicamente activa.

De esta teoría, han nacido otras como la Ley de Bronce, la Teoría de la Plusvalía y la Teoría del Fondo de salarios, todas ellas consideran al trabajo únicamente como una

⁴⁷ Citado por CABANELLAS Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Editorial Helenista 1988, pág., 162

⁴⁸ CABANELLAS Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Editorial Helenista 1988, pág., 162

mercancía que se compra y se vende, con un precio en el mercado, siendo el salario su precio.

2.1.3 Teoría del fondo de Salarios

Nace de la Teoría de la Oferta y la demanda, sus autores son los ingleses Senyor, Mac Culloch, y Stuart Mil, dicha teoría sostiene “que los trabajadores, para ganarse la vida, buscan trabajo y ofrecen el suyo; los cual constituye la oferta. La demanda está representada por los capitales que buscan colocación, y la única forma de dar empleo remunerativo al capital consiste en dedicarlos a hacer que produzcan los trabajadores. La conformidad entre esos dos elementos de oferta y de demanda determinará la tasa de los salarios. Si se toma, de una parte, el capital circulante en un país , y de la otra, el número de los trabajadores, y se divide la primera cifra por la segunda, el coeficiente dará el importe del salario”⁴⁹

“El salario sería el cociente resultante de dividir, por el número de trabajadores existente en un país, la cantidad de dinero o bienes económicos destinados al pago de salarios, cantidad que se llama “fondo de salarios” o wage fund. Si el fondo sube, o si disminuye el número de trabajadores, los salarios sufren una alza, y viceversa en caso contrario.”⁵⁰

Esta teoría al igual que la anterior se basa en la oferta y la demanda de la mano de obra y trata de proteger a la producción de la industria, por lo que tiene los mismos problemas analizados anteriormente.

⁴⁹ Citado por CABANELLAS Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Editorial Helenista 1988, pág., 164

⁵⁰ VITERI JOAQUIN, Ibidem pág. 8

2.2.4 Teoría de la Productividad del Trabajo

Esta teoría fue enunciada por el economista norteamericano Francisco Walter en su obra “The Wage Question”, seguida por Stanley Jevons, Henry George y algunos otros autores franceses.

La teoría establece el Salario de un obrero en base a la productividad que genera con su trabajo a la empresa, a mayor productividad mayor será el sueldo o salario recibido en recompensa.

“De conformidad con la teoría de la productividad del trabajo, al trabajador no se le considera como una máquina, ni al trabajo cual mercancía sino como agente o instrumento de producción. Por eso, el precio del trabajo es el del rendimiento del trabajador; y a medida que la producción aumente, mayor también será el salario que reciba.”⁵¹

Como vemos, dicha teoría considera al trabajador el motor de la producción industrial, obviamente le da una categoría importante a las anteriores teorías, ya no es una mercancía, sino un instrumento indispensable para el desarrollo de la industria.

Joaquin Viteri critica ésta teoría manifestando que “Si el trabajo fuera una pura mercancía, y el salario el precio que se paga por ella, la teoría de la productividad o rendimiento debería ser exacta, pues satisface a la justicia conmutativa que manda dar un tanto matemáticamente igual al que recibe. Pero si el trabajo es algo personal, inseparable del mismo hombre, esencialmente revestido de dignidad humana, que tiene dos dimensiones: pues si considera el interés individual del trabajador, atiende también al bien común de la sociedad, el salario medido exclusivamente por el rendimiento o productividad del trabajo, prescindiría de ese carácter de dignidad persona y humana, de ese elemento esencial impuesto por el bien común, y en consecuencia no respondería a las exigencias de la justicia social.”⁵²

⁵¹ CABANELLAS Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Editorial Helenista 1988, pág., 165

⁵² VITERI JOAQUIN, Ibidem pág. 9

En consecuencia, creo que en verdad la teoría de la productividad del trabajo puede ayudar a crear esa justicia conmutativa, la reciprocidad entre lo que realiza el trabajador y lo que recibe por ello, haciendo el trabajo más competitivo y rendidor, pero no hay que olvidar tomar en cuenta el tipo de labor que va a realizar el trabajador porque no todas las profesiones ameritan el mismo esfuerzo, peligrosidad, práctica o conocimiento por parte del trabajador, muchas veces hay trabajos que son mucho más fuertes que otros, como por ejemplo el trabajo de albañilería, el trabajo del agricultor a diferencia por ejemplo al trabajo del servidor público, en donde la fuerza de trabajo y la destreza necesaria para realizar la labor es diferente, por lo tanto la productividad de una y otra con respecto al esfuerzo que realiza el trabajador será diferente, en las primeras profesiones el trabajador necesitará más esfuerzo para obtener tal vez el mismo rendimiento o productividad que en la segunda profesión, y aplicando esta teoría el salario recibido también lo será y no logrará pagar al trabajador el verdadero esfuerzo que realiza en su tarea diaria.

2.1.5 Teoría de los Salarios Altos de Henry Ford

Expuesta por *Henry Ford* en 1915, su filosofía radica en la creencia de que los salarios altos inducen a un mayor consumo, esto es, generan una mayor capacidad de compra por parte de los asalariados y de la población en general.

2.1.6 Teoría del Salario Político

“La concepción del salario político, elaborada por algunos economistas, establece que el salario no constituye el simple resultado de factores económicos, de acuerdos individuales o de componendas colectivas entre representantes de dichos factores, sino que debe ser

fijado por el Estado, con el objeto de servir de medio para el cumplimiento de los fines del interés general”⁵³

Pérez Botija señala que los salarios políticos requieren una acción del Estado “que busca el bienestar de todos, concebido no solo con el criterio simplista y rudimentario del beneplácito de la mayoría, sino que tutela los intereses de la nación estructurada en todo un órgano integral debiéndose proteger a los ciudadanos en la medida que coadyuven ellos a la prosperidad general.”⁵⁴

Esta teoría se enmarca en la justicia social de la cual hablamos anteriormente, busca que cada ciudadano del Estado pueda gozar del mismo derecho salario, en una misma cantidad, por lo que el Estado está obligado a crear políticas dirigidas a distribuir el presupuesto adquirido de la producción de la industria del Estado, equitativamente para todos.

Es importante mencionar que dichas políticas, en mi opinión, deben necesariamente tomar en cuenta factores económicos y sociales. La determinación de los salarios como hemos hablado, debe considerar tres aspectos substanciales: lo que necesita el trabajador para su subsistencia y mantención de su familia, la producción experimentada por la industria y la proporción de beneficio alcanzado por el empleador por dicho trabajo.

2.1.7 La ley de Gresham Aplicada al Salario

Gresham formuló la siguiente teoría “Cuando en un país se encuentran en circulación dos monedas legales, la mala expulsa a la buena”. En materia laboral en cuanto al salario dicha teoría se aplica diciendo que la mano de obra barata desaloja a la más cara por lo que los trabajadores asisten a aquellos lugares o países donde la retribución es mayor, poniendo en

⁵³ CABANELLAS Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Editorial Helenista 1988, pág., 166

⁵⁴ **PÉREZ BOTIJA, EUGENIO**, *Salarios*, Madrid, 1944, pag 12

peligro la situación en cuanto a la percepción del salario de aquellos trabajadores que perciben éste más elevado.

“Pronto el exceso de mano de obra ofrecida en abundancia provoca una baja de las retribuciones, que se generaliza con rendimiento mayor e ingresos menores, pudiéndose formular como regla de que el trabajo por rentado desaloja al mejor cotizado”, de forma que no se establece el sistema por mejorar la mano de obra barata y si por disminuir sus ventajas aquella que se cotiza a menor precio”⁵⁵

De aquí podemos hablar de la explotación laboral y el subempleo que en el Ecuador lo viven diariamente los extranjeros que pretenden laborar aquí, colombianos y cubanos actualmente ofrecen una mano de obra inferior al costo de la mano de obra ecuatoriana causando desempleo a los ecuatorianos y una vida indigna para los extranjeros que tienen que vivir con un sueldo mensual a veces menor a 100\$ dólares.

Esta teoría va en contra de lo dispuesto en la Constitución actual del Ecuador la cual manda expresamente desde el art 319 en adelante, que el Estado debe combatir la discriminación laboral, la explotación y la desigualdad social, siendo el trabajo un derecho y un deber social, que busca la dignificación del hombre.

2.2 POLÍTICA DE SALARIOS EN EL ECUADOR

La fijación de los salarios por el Estado data de tiempos antiguos. En un principio el salario no se regía a ninguna norma legal, se trataba de relaciones de facto, con el tiempo el Estado tuvo que intervenir en las relaciones laborales en cuanto al salario y otros aspectos laborales para evitar la explotación y la violación de derechos fundamentales del hombre trabajador; por ello, en la actualidad normalmente el Estado fija salarios mínimos que el

⁵⁵ CABANELLAS Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Editorial Helenista 1988, pág., 167

empleador debe pagar a sus trabajadores con el fin de que efectivamente se pueda cubrir con dicho salario las primordiales necesidades del asalariado y de su familia.

“El intervencionismo estatal fija el salario en un mínimo vital indispensable; y la legislación obliga a los patronos o empresarios a satisfacer ese mínimo, que asegura las necesidades del trabajador, así como las derivadas de la sustentación de las personas de que él dependen. Se anula pues, la ley de la oferta y la demanda; se destruyen los principios de la libre contratación, queda sin efecto la llamada autonomía de la voluntad, y el intervencionismo estatal prevalece. Así las partes del contrato de trabajo no llegan a discutir los dos puntos esenciales concernientes a la contratación: la retribución por el trabajo prestado, la intensidad y la naturaleza de la tarea o servicio.”⁵⁶

Según Joaquín Viteri, “a mas de esos aspectos económicos y jurídicos, una política de salarios moderna tiende a la obtención de fines sociales. De ahí que no solo pesa la cuantificación estrictamente sujeta a costos de producción y posibilidades especulativas al colocar la producción, ni en si el rendimiento genuinamente personal o económico del trabajador para fijar cuanto hay que pagarle en razón solo de cuanto ha construido al resultado de la producción.”⁵⁷

“Dentro del ámbito económico, social y legal, es deseable la existencia de un consenso general en cuanto a la importancia y trascendencia de una justa remuneración por el trabajo, siendo responsabilidad de todos velar por su cumplimiento. Papel fundamental tienen el Estado para garantizar la justicia retributiva, aplicando el principio de “igual remuneración para trabajo de igual valor”⁵⁸

Como hemos venido hablando desde un principio de este proyecto de investigación, la determinación de los salarios es un tema que compete al ámbito tanto jurídico, como económico y social, el aspecto jurídico delimitará las actuaciones de las demás ramas

⁵⁶ CABANELLAS Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Editorial Helenista 1988, pág., 167

⁵⁷ VITERI JOAQUIN, Ibidem pág. 16

⁵⁸ BARREIROS ARMENDARIS RODRIGO, Salarios (Teoría y Práctica), Editorial Universitaria, Quito, 2001, pág. 162

encargadas de establecer una remuneración justa de acuerdo a los principios del derecho laboral que rigen al salario, entre ellos el más importante el principio de “a igual trabajo igual remuneración.”

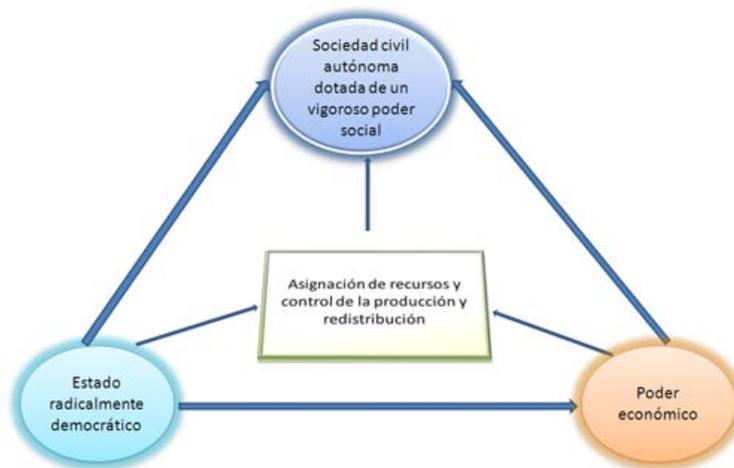
Así manifiesta Pérez Botija que: “La intervención del Estado en el Régimen de Salarios se manifiesta en un doble sentido: a) desde un punto de vista formal, establece un régimen jurídico que discipline las diversas peculiaridades del salario; b) desde el punto de vista material, organizando un ordenamiento económico que garantice a los trabajadores una retribución decorosa, única o completada con diversas ventajas (primas, subsidios, viviendas, víveres, etc.) que favorecen a la persona y a la familia del trabajador.”⁵⁹

Actualmente en el Ecuador, la política salarial tiene un tinte más bien social, ligado al deseo de eliminar la brecha entre clases sociales por medio de la implementación de políticas de redistribución de los recursos que posee el Estado, los cuales habían estado anteriormente solo en manos de aquellos empresarios dueños de los medios de producción en el país.

Según el Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir 2009-2013, el sexto objetivo principal del Estado es garantizar un trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas, con una remuneración justa y equitativa; busca por medio de la implementación del Salario Digno, eliminar las desigualdades que existen entre las clases sociales, entre los trabajadores y los empleadores, y llegar al Buen Vivir o “*sumak kawsay*” plasmado en la actual Constitución, pretende construir una sociedad igualitaria, una sociedad civil nueva, libre de distinciones, sociales o económicas.

Dicho Plan Nacional para el Buen Vivir indica que para el fortalecimiento de la sociedad se debe promover la libertad y la capacidad de movilización autónoma de la ciudadanía para realizar voluntariamente acciones cooperativas, individuales y colectivas, de distinto tipo. Esa capacidad exige que la ciudadanía tenga un control real del uso, de la asignación y de la distribución de los recursos tangibles e intangibles del país.

⁵⁹ PÉREZ BOTIJA, EUGENIO, Salarios, Madrid, 1944, pág. 26



CUADRO 2, SOCIEDAD CIVIL FUERTE, FUENTE SENPLADES

Así mismo, en el Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir 2009-2013, encontramos una crítica al modelo capitalista y su manera de establecer una política laboral y manifiesta que “En la práctica social y económica, se ha confundido el reparto del trabajo con el reparto del empleo. En las actuales sociedades capitalistas, las actividades laborales se dividen básicamente en una parte de trabajo asalariado, de trabajo mercantil autónomo, de trabajo no mercantil doméstico y de trabajo comunitario. En este sentido, una agenda igualitaria consiste en repartir toda la carga de trabajo y no solo la parte que se realiza como empleo asalariado. Lo que hoy se plantea como reparto del trabajo no es más que reparto del empleo asalariado, y el objetivo que lo alienta es menos una voluntad de repartir igualitariamente la carga de trabajo que la de proceder a un reparto más igualitario de la renta. (Riechmann y Recio, 1997).”⁶⁰

Según esta nueva visión del Buen Vivir, se pretende implantar “trabajar menos para que trabajen todos, consumir menos para consumir todos con criterios sostenibles ambientalmente, mejorar la calidad de vida dedicando todos más tiempo a cuidar de los

⁶⁰ El Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 – 2013 fue aprobado el pasado 5 de noviembre del 2009 en sesión del Consejo Nacional de Planificación, integrado por el Presidente de la República, los Ministros Coordinadores y los representantes de los Gobiernos Autónomos Descentralizados. Su aprobación constituye un hito en la aplicación de la Constitución y en la consolidación de la democracia participativa. www.senplades.gov.ec

demás, del entorno y de nosotros mismos; cuestionar no solo la distribución de la renta sino la forma de producción y los productos consumidos” (Riechmann y Recio, 1997: 34).⁶¹ Por ello, el concepto del salario digno tiene un aspecto social ligado a tratar de dar esa “dignidad “al trabajador por medio del mismo, permitiéndole obtener mayor desarrollo dentro de la sociedad, con un futuro similar y algún día igual que su patrono.

2.2.1 Consejo Nacional De Salarios (CONADES)

En el Ecuador, como ya lo hemos mencionado, conforme lo previsto en el Art. 117 y siguientes del Código del Trabajo vigente, que fue objeto de una importante reforma mediante la Ley de Transformación Económica del Ecuador, corresponde al Consejo Nacional de Salarios establecer anualmente el sueldo o salario básico para los trabajadores privados. Este entidad está integrada actualmente por el Subsecretario de Trabajo y representantes de las Federaciones de Cámaras de la Producción y de las Centrales Sindicales.

Las resoluciones del CONADES deben adoptarse por consenso y, en el hecho de que no se llegue a un acuerdo unánime, se autoriza al Ministro de Relaciones Laborales para fijar un porcentaje de incremento equivalente al índice de precios al consumidor proyectado por el Banco Central del Ecuador.

Se ha establecido también la creación de las Comisiones Sectoriales, las mismas que tienen la tarea de determinar el salario mínimo en cada área de la industria ecuatoriana.

Actualmente son 22 comisiones sectoriales, y son:

⁶¹ ibidem

1	Agricultura y Plantaciones	12	Tecnología: Hardware y Software (incluye TIC's)
2	Producción Pecuaria	13	Electricidad, Gas y Agua
3	Pesca, Acuicultura y Maricultura	14	Construcción
4	Minas Canteras y Yacimientos	15	Comercialización y Venta de Productos
5	Transformación de Alimentos (incluye Agroindustria)	16	Turismo y Alimentación
6	Productos Industriales Farmacéuticos y Químicos	17	Transporte y Logística
7	Producción Industrial de Bebidas y Tabacos	18	Servicios Financieros
8	Metalmecánica	19	Actividades tipo Servicios
9	Artesanías	20	Enseñanza
10	Productos Textiles, Cuero y Calzado	21	Actividades de Salud
11	Vehículos, Automotores, Carrocerías y sus Partes	22	Actividades Comunitarias

CUADRO 3. COMISIONES SECTORIALES, FUENTE: Revista Judicial Diario La Hora.⁶²

Cada una de las comisiones sectoriales tiene su techo y piso para el pago del salario mínimo sectorial.

El Art. 126 del Código de Trabajo indica las consideraciones que debe considerar el Consejo Nacional de Salarios para las fijaciones de sueldos, salarios y remuneraciones básicas mínimas unificadas y son:

1. Que el sueldo o salario mínimo baste para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, considerándole como jefe de familia y atendiendo a las condiciones económicas y sociales de la circunscripción territorial para las que fuere a fijarse.
2. Las distintas ramas generales de la explotación industrial, agrícola, mercantil, manufacturera, etc., en relación con el desgaste de energía biosíquica, atenta la naturaleza del trabajo.

⁶² http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=6068

3. El rendimiento efectivo del trabajo.
4. Las sugerencias y motivaciones de los interesados, tanto empleadores como trabajadores.

En cuanto al sector público, le corresponde al Consejo Nacional de Remuneraciones del Sector Publico CONAREM, la determinación de las políticas y la fijación de las remuneraciones de los servidores públicos y obreros del sector público, sujetos a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa

2.2.2 Las Comisiones Sectoriales

Inicialmente existían 115 comisiones sectoriales pero el actual Gobierno Nacional planteo la propuesta de reducir las 115 comisiones sectoriales en 22, acogiendo los lineamientos de la Norma Internacional CIU -Codificación Internacional Industrial Uniforme-, por lo que se emitió el Acuerdo Ministerial No. 00117, publicado en el R.O.241, de 22 de julio de 2010. (VEASE ANEXO 1, pág.)

La estructura ocupacional de las comisiones sectoriales, también fue modificada para estandarizar los niveles ocupacionales. Actualmente la clasificación se la hace de la siguiente manera: cinco grupos y once subgrupos.



63

CUADRO 4. ESTRUCTURA OCUPACIONAL DE LAS COMISIONES
SECTORIALES, FUENTE: Revista Judicial Diario La Hora.⁶⁴

Las comisiones sectoriales de revisión de sueldos y salarios, son organismos tripartitos constituidas con el único objeto de proponer al CONADES la fijación de los sueldos o salarios y tarifas sectoriales de las distintas ramas de actividad.

Como lo indica el Atr.123 inc 3ro del Código de Trabajo vigente, en concordancia con el Art. 8 Acuerdo Ministerial 117, a partir de los tres meses posteriores a la convocatoria efectuada por el CONADES, las comisiones deberán proceder a revisar los sueldos y salarios básicos y remuneración básica mínima unificada de la respectiva rama de actividad.⁶⁵

Una vez terminado el estudio y las investigaciones o vencido el plazo de los tres meses, deben consignar su informe técnico al Consejo Nacional de Salarios para conocimiento, el

⁶³ http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=6068

⁶⁴ http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=6068

⁶⁵ ANEXO 1, Acuerdo Ministerial 99, del 28 de Abril del 2011

cual examinará las recomendaciones efectuadas, y con su criterio expedirá la resolución por parte del Ministro de Relaciones Laborales.

“Estas comisiones se conforman para establecer el salario mínimo que en algunas legislaciones se le denomina, profesional, el mismo que ha sido definido como: la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, de campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales”⁶⁶

Para fijar el salario en cada sector de la industria, las comisiones sectoriales deben considerar las condiciones económicas y sociales de la circunscripción territorial para la que fuere a fijarse, tomando en cuenta circunstancias geográficas, económicas y sociales de cada una de ellas.

Las comisiones sectoriales deberán tener presente “el rendimiento efectivo del trabajo” quiere decir que se debe tomar en cuenta la producción del trabajo aportado, procurando garantizar el bienestar del trabajador y la prosperidad en sí de la sociedad y la industria, y prestando atención al carácter sinalagmático de la remuneración, esto es, la equivalencia entre la mano de obra entregada por el trabajador con respecto al pago del salario que se da por ella.

Las Comisiones sectoriales deberán reunirse cada año para revisar los salarios mínimos sectoriales, de acuerdo a las necesidades imperantes de ese momento, esto para que no se pierda el poder adquisitivo del salario por cualquier proceso inflacionario.

⁶⁶ VITERI JOAQUIN, Ibidem pág. 38

2.2.3 Marco jurídico de la política salarial en el Ecuador

Como principales cuerpos legales que regulan la política salarial en el Ecuador, encontramos como norma fundamental la **Constitución de la República del Ecuador** señala como principios básicos que:

- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia. (Art. 328)
- La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en esta Constitución. El salario básico tenderá a ser equivalente al costo de la canasta familiar. (Disposición Transitoria Vigésimo Quinta).
- Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos (Art. 326 Inc.10).

En concordancia a la norma suprema el **Código del Trabajo** vigente establece que:

- Le corresponde al Consejo Nacional de Salarios (CONADES) asesorar al Ministro de Relaciones Laborales en el señalamiento de las remuneraciones y en la aplicación de una política salarial acorde con la realidad que permita el equilibrio entre los factores productivos, con miras al desarrollo del país. (Art. 119)
- El CONADES está constituido en la siguiente forma: a) El Subsecretario de Trabajo, quien lo presidirá; b) Un representante de las Federaciones Nacionales de Cámaras de Industrias, de Comercio, de Agricultura, de la Pequeña Industria y de la Construcción; y, c) Un representante de las Centrales de Trabajadores legalmente reconocidas. Por cada delegado se designará el respectivo suplente (Art. 118).
- Si el CONADES no adoptare una resolución por consenso en la reunión convocada para fijar el incremento salarial, se autoconvocará para una nueva reunión que tendrá lugar a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes; si aún en ella no se llegare al consenso, el Ministro de Relaciones Laborales fijará el incremento salarial en un porcentaje equivalente al índice de precios al consumidor proyectado, establecido por la entidad pública autorizada para el efecto. (Art. 118).

Además de estas normas, el actual **Código de la Producción Comercio e Inversiones**, establece en el Art. 8 y siguientes el Salario Digno, en concordancia con la Constitución de la República, el mismo que igualmente tendrá que ser fijado por el Consejo Nacional de Salario CONADES anualmente según lo determina dicha ley.

2.3 POLITICA INTERNACIONAL DE SALARIOS

La Organización Internacional del Trabajo es una de las principales organizaciones mundiales que pretende crear una política universal de salarios, velando por los derechos del trabajador de todas partes del mundo.

El Ecuador es uno de los países suscriptores del Convenio 26 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos, instrumento que forma parte del ordenamiento jurídico del Ecuador.

Dicho Convenio Internacional establece que todo Miembro que ratifique este Convenio quedará en libertad de determinar los métodos para la fijación de salarios mínimos y la forma de su aplicación. Sin embargo, antes de aplicar los métodos a una industria, se consultará a los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, incluidos los representantes de sus organizaciones respectivas. Los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre en número igual y en el mismo plano de igualdad.

De igual forma el Convenio 26 señala que las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y trabajadores interesados, quienes no podrán rebajarlas por medio de un contrato individual ni colectivo, excepto cuando la autoridad competente dé una autorización general o especial.

La Organización Internacional del Trabajo ha elaborado también el concepto del Trabajo Decente, como concepto similar al trabajo digno que habla nuestra Constitución actual. El Trabajo decente es un concepto propuesto por la OIT para determinar las características mínimas que debe reunir una relación laboral para establecer que verifica los lineamientos laborales internacionales, instaurando que el trabajo se efectúe siempre en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

El Trabajo Decente es fundamental para el bienestar y desarrollo de las personas, el trabajo dinamiza el progreso social y económico, y engrandece a las personas, a sus familias y comunidades. El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de los individuos durante su vida laboral, se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.

Según ésta visión, el Trabajo Decente está caracterizado por contribuir al trabajador:

- 1) oportunidades e ingresos;
- 2) derechos, voz y reconocimiento;
- 3) estabilidad familiar y desarrollo personal;
- 4) justicia e igualdad de género.

El Programa de Trabajo Decente se logra a través de la aplicación de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que tienen como objetivo transversal la igualdad de género:

- **Crear Trabajo** – una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.
- **Garantizar los derechos de los trabajadores** – para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores. De todos los trabajadores, y en particular de los trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor, y no en contra, de sus intereses.
- **Extender la protección social** – para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de

trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada.

- Promover el diálogo social: La participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas.⁶⁷

⁶⁷ Página web OIT <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>, <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm#1>. La finalidad

CAPITULO III.

3.EL SALARIO DIGNO

3.1 DEFINICIÓN, CARACTERISTICAS PRINCIPALES Y SU RELACION CON LA NORMATIVA DEL CODIGO DE TRABAJO

Como lo hemos anotado anteriormente, el salario es aquella retribución que el empleador paga a sus obreros por el trabajo prestado, la misma que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia.

Cuando hablamos de un Salario Digno hablamos de un salario que tiene como fin dar al trabajador “dignidad”, ósea poder vivir con todo lo necesario para el desarrollo y subsistencia, tanto del trabajador como de su familia, y cuando hablamos de desarrollo nos referimos a que éste salario debe poder permitir al trabajador superarse económica, social y culturalmente, es decir, elevar sus condiciones de vida en todo aspecto.

Definir el Salario Digno es muy importante ya que de su definición podremos encontrar los elementos principales que lo conforman, sus características y su alcance, por ello he creído importante tomar el punto de vista de los actores que integran la relación laboral y serán afectados por la política del Salario Digno.

Para el Dr. Luis Nuñez, Asesor Jurídico especializado en lo laboral de la Cámara de Comercio de Quito, en representación a la visión del empresario, define al Salario Digno como el resultado de todos los beneficios económicos que normalmente recibe el trabajador durante todo el año. Para él, el concepto del Salario Digno ha venido a sincerar los

verdaderos costos que tiene el empleador para mantener a sus trabajadores, entendemos que el empleador no solo paga el salario mensual, debe cancelar también el seguro social al IESS, decimotercera y decimocuarta remuneración, utilidades en los respectivos casos, por lo tanto, el trabajador debe entender que al año obtiene más del salario mensual que percibe normalmente.

Para el Ab. Mauricio Proaño, Asesor Jurídico de la Cámara de la Pequeña Industria de Pichincha, el Salario Digno tiene la misma definición, es decir como el conjunto de todas las remuneraciones y haberes que se les deben cancelar a los trabajadores más los beneficios que gozan de acuerdo a lo que establece la ley.

El Ministerio de Relaciones Laborales en cambio tiene una visión más técnica del Salario Digno, según Economista Xavier Estupiñán, Director de Análisis Salarial de dicho ministerio, el objetivo del Salario Digno es el de lograr reducir la brecha que existe entre lo que recibe el trabajador como salario y el costo de la canasta básica familiar, económicamente hablando manifiesta que al incrementar el salario del trabajador lo que se pretende es que se aumente el consumo interno, es decir el poder adquisitivo del trabajador, lo que a futuro logrará un incremento de la economía nacional interna produciendo mayores beneficios económicos al trabajador y en general a todo el país. Obviamente al crear la normativa del Salario Digno, lo que se ambiciona es controlar efectivamente que el empleador pague al trabajador todos los haberes que le corresponde por ley.

Por último, consultando a la Dra. Elisa Lanas, Docente de la Universidad Andina Simón Bolívar, como jurisconsulta experta en Derecho Laboral, nos manifestaba en una entrevista que para ella el concepto del Salario Digno, ya no es solo el concepto de salario justo, que es un concepto restringido y limitado en el sentido de que se habla solamente de que por un trabajo se determina un salario y eso es justo, sino que es un concepto más amplio, no solo es el pago únicamente por lo que se está haciendo sino es el concepto de que con ese salario se ha de lograr una vida satisfactoria, digna, un desarrollo para el trabajador y su familia.

Además determina al Salario Digno, como un derecho económico y social, un derecho económico por cuanto es una importe monetario que adquiere el trabajador por su labor diaria y tiene el objetivo de poder cubrir no solo sus necesidades básicas sino que le permita vivir y desarrollarse en plenitud a él y su familia, en condiciones adecuadas; y es un derecho social, por cuanto todas las personas en edad de trabajar deben tener un trabajo adecuado y digno con su respectiva remuneración que le permita mejorar su condición de vida dentro de la sociedad, por lo que el Estado está obligado a procurar aquello a todos.

En conclusión, resumiendo los puntos anotados, definiremos al Salario Digno como: *“El derecho económico y social que posee el trabajador, al cual tiene derecho en retribución a su trabajo diario y es el conjunto formado por todos los haberes legales que por ley le corresponde; remuneración que debe permitirle vivir con dignidad, es decir permitirle cubrir sus necesidades básicas para desarrollarse en plenitud él y su familia, y conseguir una condición más favorable dentro del medio social que vive y se desenvuelve.”*

Según el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones en su TÍTULO II De la Promoción del Trabajo Productivo Digno, en su artículo 8 define al Salario Digno de la siguiente manera:

“Art. 8.- Salario Digno.- El salario digno mensual es el que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia, y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar.”

Es necesario a ésta definición complementarla con lo dispuesto en el artículo 328 del a Constitución de la Republica respecto de la remuneración, el mismo que manifiesta:

“Art. 328.- Remuneración.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia, será inembargable salvo para el pago de pensiones de alimentos.”

Ahora, es importante destacar las características esenciales que posee el Salario Digno que hemos evidenciado durante toda nuestra investigación:

1. **Es un derecho económico y social;** como bien lo analizo la Dra. Elisa Lanás, es un derecho económico por cuanto es una valor económico que adquiere el trabajador

en reciprocidad a la labor diaria realizada y tiene el objetivo de poder cubrir no solo sus necesidades básicas sino que le permita vivir y desarrollarse en plenitud a él y su familia, en condiciones adecuadas; y es un derecho social, por cuanto todas las personas en edad de trabajar tienen derecho a un trabajo adecuado y digno con su respectiva remuneración que le permita mejorar su condición de vida dentro de la sociedad, por lo que el Estado está obligado a procurar aquello.

- 2. Es una remuneración mensual;** quiere decir que todos los meses el trabajador debe recibir un Salario Digno, el mismo que será establecido por el CONADES y el Ministerio de Relaciones Laborales.

El CONADES y el Ministerio de Relaciones Laborales han calculado el Salario Digno en 340\$ dólares para el año 2011.

Veremos más adelante que dicha característica no se cumple por el momento, el trabajador mensualmente no recibirá los 340\$ dólares que establece el CONADES, por lo menos no tal y como se lo determina actualmente en el Código de la Producción, Comercio e Inversiones (COPCI) en el último inciso del artículo 9 de dicho cuerpo legal.⁶⁸ Hablamos de una compensación económica que pagará el empleador a sus trabajadores al no cumplir con el pago de los haberes correspondiente que establece la ley, el empleador pagará dicha compensación cada año hasta el 31 de diciembre del ejercicio fiscal correspondiente y se podrá distribuir hasta el mes de marzo del año siguiente.

- 3. Es un salario familiar,** es decir debe cubrir las necesidades básicas tanto del trabajador como de su familia, su cálculo se basa en el número de perceptores del hogar. Para ello se toma en cuenta el costo de la canasta básica familiar.⁶⁹

En esto debemos enfatizar que si bien es cierto que el Salario Digno deberá cubrir **las necesidades básicas** del trabajador y su familia, para su cálculo solo se toma en cuenta el costo de la canasta básica familiar pero es necesario entender cuales son “las necesidades

⁶⁸ (COPCI) Art. 9... La fórmula de cálculo aquí descrita, en ningún caso significa el pago mensualizados de la decimotercera, decimocuarta remuneración y de la participación del trabajador en las utilidades de conformidad con la Ley, cuyos montos seguirán percibiendo de modo íntegro los trabajadores y en las fechas previstas por la Ley”

⁶⁹ Anteriormente nuestra legislación laboral contaba con un concepto de “Salario Familiar” diferente consignado en el Art. 129 CT derogado en el Código del Trabajo de 1997, donde se habla de Salario Familiar a la retribución suplementaria que el patrono abona al trabajador por ser casado, padre de familia o por tener personas a su cargo.

En este caso el salario digno cumple con la misma función ya que para su cálculo se toma en cuenta el número de cargas familiares que tiene el trabajador como lo determina la Ley.

básicas” de una familia. Toda persona humana que quiera vivir “dignamente” precisa solventar principalmente la alimentación, la educación, la salud, la vivienda, la vestimenta, como elementos más básicos y necesarios para el desarrollo de su vida.

Según esto es preciso preguntarse si en verdad el Salario Digno podrá cubrir con las necesidades básicas como lo manifiesta el Art. 8 COPCI y dar dignidad a la familia ecuatoriana.

4. **Es inembargable**, el Salario Digno al ser una derecho laboral goza de éste principio determinado en el Código Laboral Art. 91 CT y en la misma Constitución de la Republica como lo hemos anotado, a excepción de las deudas por pensiones alimenticias; obviamente esto último es para resguardar la naturaleza jurídica del salario que es el de tener un carácter alimenticio además de ir en concordancia con la característica de salario familiar que posee el Salario Digno, protegiendo a los hijos de familia.
5. **Es un derecho irrenunciable e intangible**, El Salario Digno como derecho laboral recientemente adquirido del trabajador será *irrenunciable e intangible*, según lo determina la Constitución de la Republica en su Art. 326 inc 2, por lo tanto totalmente exigible por el trabajador en caso de no alcanzarlo.

3.2 COMPONENTES DEL SALARIO DIGNO

El artículo 9 del Código de la Producción, Comercio e Inversiones, detalla los componentes que conforman el Salario Digno según la ley, los cuales son:

- a. **El sueldo o salario mensual;** será aquel acordado entre el trabajador y el empleador, en ningún caso puede ser inferior al salario mínimo establecido. Dicho salario mensual incluye horas extraordinarias, horas suplementarias, comisiones, participación en los beneficios, según sea el caso, como lo determina el art. 95 del Código de Trabajo.
- b. **La decimotercera remuneración;** dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo establecido en el Art. 111 del Código del Trabajo.

Esta bonificación adicional tiene que pagarse hasta el 24 de diciembre de cada año, es una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que se ha percibido el trabajador durante todo el año calendario, la misma que se la considera como un aguinaldo por Navidad.

- c. **La decimocuarta remuneración** dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo señalado en el Art. 113 del Código del Trabajo.

Es una bonificación anual que se la paga como apoyo al trabajador al comienzo del régimen escolar, la misma que equivale a una remuneración básica unificada que se paga hasta el 15 de Marzo en la región Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en la región Sierra y Amazónica.

- d. **Las comisiones variables** que pague el empleador a los trabajadores que obedezcan a prácticas mercantiles legítimas y usuales.
- e. **El monto de la Participación del trabajador en utilidades de la empresa** de conformidad con la Ley, divididas para doce;
- f. **Los beneficios adicionales** percibidos en dinero por el trabajador por contratos colectivos, que no constituyan obligaciones legales, y las contribuciones voluntarias periódicas hechas en dinero por el empleador a sus trabajadores; divididos para doce.
- g. **Los fondos de reserva;** la obtiene el trabajador que preste servicios por más de un año, tiene derecho a que se le abone una suma equivalente a un mes de sueldo por cada año completo; dividido para doce. Actualmente con la reforma el valor de los fondos de reserva ya pueden ser mensualizados si así lo decide el trabajador.

Al final el Salario Digno deberá alcanzar los 340\$ dólares cifra determinada por el CONADES y en el caso de que pese a la sumatoria de todos los componentes mencionados, el salario del trabajador no llegará a cubrir este mínimo, la diferencia deberá ser cubierta con las utilidades de la empresa.

3.3 CÁLCULO DEL SALARIO DIGNO

El Salario Digno se lo alcanza, como lo indica la norma, dividiendo el costo de la canasta básica familiar para el número de perceptores de ingresos de un hogar, ambos datos son calculados por el INEC y para el mes de enero de 2011 el CONADES estableció el monto del Salario Digno en \$340,4 dólares.

Para saber si un trabajador recibe el “salario digno” mensual se deben sumar los componentes detallados en el art. 9 del COPCI.

Por ejemplo, si un trabajador que recibe el salario básico, que actualmente es de \$264 dólares, trabaja más de un año en la empresa, no recibe utilidades y no tiene ningún otro ingreso por comisiones, beneficios o contribuciones voluntarias. En este caso, el total de ingreso mensual llegaría a US\$330, por tanto la brecha entre el salario percibido mensualmente por el trabajador con el Salario Digno que por ley debería recibir sería de US\$10,4, por tanto la compensación que la empresa debe otorgarle es de US\$124,8 al año.

Cuadro 1. Cálculo del Salario Digno

Salario básico unificado*	\$ 264,0
Décimo Tercero (8,33%)	\$ 22,0
Décimo Cuarto (8,33%)	\$ 22,0
Comisiones	\$ -
Participación de Utilidades	\$ -
Beneficios Adicionales	\$ -
Contribuciones Voluntarias	\$ -
Fondos de Reserva (8,33%)**	\$ 22,0
Tota Ingreso Mensual	\$ 330,0

* Acuerdo Ministerial #249 de dic. 23 de 2010.

** Luego del primer año de servicio.

Cálculo del Salario Digno, Enero de 2011

Costo de canasta básica familiar	\$ 544,7
# de Perceptores de ingreso x hogar	1,6
Salario Digno mensual	\$ 340,4

Fuente: www.inec.gob.ec

Costos Adicionales de un Trabajador

Salario Mensual	\$ 264,0
Aporte al IESS (11,15%)	\$ 29,4
Aporte IECE (0,5%)	\$ 1,3
Aporte CNCF (0,5%)	\$ 1,3
Total costos adicionales	\$ 32,1

CUADRO 5, FUENTE BOLETIN ECONOMICO CAMARA DE COMERCIO DE GUAYAQUIL- ENERO 2011 PAG. 2

El último inciso de dicho artículo manifiesta que claramente que “La fórmula de cálculo aquí descrita, en ningún caso significa el pago mensualizado de la decimotercera, decimocuarta remuneración y de la participación del trabajador en las utilidades de conformidad con la Ley, cuyos montos seguirán percibiendo de modo íntegro los trabajadores y en las fechas previstas por la Ley.”

En caso de que el trabajador haya laborado por un período menor a un año, el cálculo será proporcional al tiempo de trabajo.

Se utiliza para calcular el valor de la canasta familiar básica el IPC (Índice de Precios al Consumidor) que es un indicador económico que evalúa el nivel general de precios propio de un conjunto de artículos (bienes y servicios) de consumo, adquiridos por los hogares del área urbana del país.



CUADRO 6. CONSTRUCCIÓN DE LA CANASTA BÁSICA FAMILIAR, FUENTE: INEC⁷⁰.

⁷⁰ INEC, Metodología del cálculo de la Inflación, <http://www.inec.gov.ec/home>

"El índice de Precios al Consumidor (IPC), es un indicador mensual, nacional y para ocho ciudades que mide los cambios en el tiempo del nivel general de los precios, correspondientes al consumo final de bienes y servicios de los hogares de estratos de ingreso: alto, medio y bajo, residentes en el área urbana del país. La variable principal que se investiga es el precio, para los 299 artículos de la canasta fija de investigación"⁷¹.

El Índice de Precios al Consumidor se calcula como la suma ponderada de los índices por artículo (de los 299) que entra en el cálculo para el IPC. La Inflación es la variación relativa del IPC. Por lo tanto por medio del IPC podemos evidenciar la dinámica de la económica, si es favorable o no al consumidor, tomando en cuenta a la inflación, que cabe recalcar toda económica posee inflación y deflación las mismas que son saludables siempre que no sobrepasen índices insuperables difíciles de controlar.

Para los cálculos se tomó en cuenta la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares Urbanos (ENIGHU 2003 - 2004), dirigida a obtener datos económicos de todos los hogares del área urbana sin distinción de ninguna clase, la última encuesta realizada por el INEC fue en el año 2009.

Existen 2 tipos de canasta familiar, la básica y la vital, estas canastas representan a un hogar tipo de 5 miembros, con 1,60 perceptores que ganan exclusivamente la Remuneración básica unificada, están constituidas por alrededor de 75 artículos de los 299 que conforman la Canasta de artículos (Bienes y servicios), del Índice de Precios al Consumidor (IPC).

Actualmente, según lo determinó el INEC consta en vigencia la Canasta Familiar Básica, definida en noviembre de 1982 hasta octubre del 2011 que tiene un costo de **571.08 USD**, en tanto que la Canasta Familiar Vital, definida en enero del 2007, alcanza un costo de **413.51 USD**. (Véase ANEXO 3)

Precisemos aquí dos elementos importantes que según el Ab. Ciro Pazmiño Zurita, Asesor de la Cámara de Industrias y Producción, en la Conferencia ofrecida en la Universidad Internacional SEK respecto del Código de la Producción, Comercio e Inversiones, no se ha

⁷¹ INEC, Metodología del cálculo de la Inflación, <http://www.inec.gov.ec/home>

tomado en cuenta en dicha normativa y que influyen el cálculo del Salario Digno pudiendo representar un perjuicio para los empleadores en un futuro.

Primero, dentro de los elementos que configuran el Salario Digno manifestaba que no se han tomado en cuenta las horas extraordinarias y suplementarias que el trabajador gana también dentro del sueldo mensual, estas dos aportaciones son bastante representativas también, muchas veces con solo hacer unas 5 horas suplementarias diarias a la semana y dos días de horas extras al mes, se está llegando al salario mínimo, y aun restaría calcular los otros valores enunciados anteriormente, lo que hace que no se tome en cuenta estas cifras que también son gastos del empleador a la hora de calcular el Salario Digno.

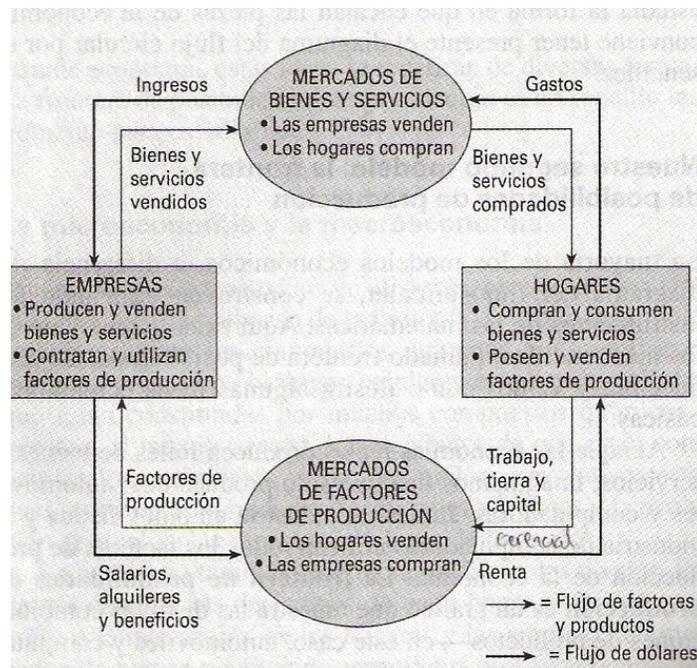
En respuesta a ello, debo manifestar que como vimos anteriormente el primer componente del Salario Digno es el **sueldo o salario mensual**, en el cual según lo establece el Art. 95 del Código de Trabajo incluye horas extraordinarias, horas suplementarias, además de comisiones, participación en los beneficios según sea el caso; por lo tanto al momento de calcular el Salario Digno, al tomar en cuenta este primer elemento, estamos hablando que también entra en el cálculo las horas extraordinarias y suplementarias en concordancia con establecido en el Código de Trabajo, en todo caso aunque no se encuentre especificado taxativamente las horas extraordinarias y suplementarias en el Art. 9 COPCI, se debe tomar en cuenta lo establecido en el artículo 95 del Código de Trabajo donde define al **sueldo o salario mensual**.

Por otro lado, económicamente hablando, la política del Salario Digno lo que pretende es incrementar el poder adquisitivo del trabajador para que se genere consumo interno y dinamice la económica del país, por lo tanto, creo que no se debería tomar en cuenta para el cálculo del Salario Digno las horas extraordinarias y suplementarias dentro del cálculo del Salario Digno porque por un lado el efecto inmediato de ello será que el trabajador dejará de realizar trabajo extra para no llegar a ese salario y recibir la compensación económica, estaríamos desincentivando el trabajo y lo que se quiere es producir trabajo, además que al aumentar estas horas extras dentro del cálculo del Salario Digno, toda persona llegaría al

Salario Digno y no estaríamos aportando ningún beneficio económico adicional al ingreso del trabajador que ocasione justamente este aumento en el poder adquisitivo de él.

Para comprender esta dinámica económica debemos entender que las empresas y los hogares forman un círculo vicioso, por así decirlo en simples palabras, así lo explica N. Gregory Mankiw en su libro Principios de Económica, donde explica: “Las empresas producen bienes y servicios utilizando factores, como trabajo, tierra y capital (edificios y maquinas). Estos se denominan factores de producción. Los hogares poseen los factores de producción y consumen los bienes y los servicios que producen las empresas”⁷²

Es decir, en nuestro caso, cuando la empresa aumenta el salario del trabajador, aumenta las posibilidades de este trabajador de adquirir los productos que la misma empresa comercializa, es decir, el dinero y los bienes y servicios originados fluyen de un lado a otro, se recompensa unos con otros. Veamos el grafico.



CUADRO 7. DINAMICA ECONOMICA, FUENTE: MANKIW N. GREGORY, “Principios de Economía”.⁷³

⁷² MANKIW N. GREGORY, “Principios de Economía” Harvard University, Tercera Edición, pág. 15.

⁷³ IBÍDEM. Pág. 15

Como lo explica Gregory Mankiw mas adelante “los hogares venden el uso de su trabajo, tierra y capital a las empresas en los mercados de factores de producción. Las empresas utilizan entonces estos factores para producir bienes y servicios, los cuales se venden a su vez a los hogares en los mercados de bienes y servicios. Por lo tanto, los factores de producción fluyen de los hogares a las empresas y los bienes y servicios fluyen de las empresas a los hogares.”⁷⁴

En el caso de que el empleador por no pagar el aumento del salario despida a un trabajador, perderá el dinero y la fuerza de trabajo de éste, produciéndole un perjuicio en vez de lo contrario a lo que se pensaría que se reducen los gastos del empleador.

Por eso la política del Salario Digno pretende justamente reforzar esta teoría, es decir una política equitativa donde gane el trabajador y el empleador.

Segundo, manifestaba también el Abogado Ciro Pazmiño, que el CONADES toma en cuenta para determinar el Salario Digno los valores de la Canasta Básica Familiar y también el número de perceptores dentro de la familia, valores económicos que tienden a variar según la dinámica de la economía e inflación en el país, lo que hace inestable el cálculo del Salario Digno.

A esto es necesario entender que como vimos la canasta familiar se la determina por medio del IPC Índice de Precios al Consumidor, de donde se puede calcular la inflación, este índice lo calcula el INEC en productos que se ha establecido son de primera necesidad y utilización del consumidor, por lo tanto reflejan obviamente las costumbres de consumo de los trabajadores y determina si éstos tienen o no poder adquisitivo para conseguirlos, por ende se determina si el salario que posee el trabajador es o no adecuado para él.

Por otra parte, la única crítica a esta política del Salario Digno es que no logra llegar a regular al trabajador informal debido a que no se poseen datos reales ni registros oficiales que establezcan su realidad laboral y puedan reflejarse en la fórmula del calculo del Salario

⁷⁴ MANKIW N. GREGORY, “Principios de Economía” Harvard University, Tercera Edición, pág. 15

Digno (la canasta básica familiar dividida para el número de perceptores en la familia), siendo muchas las familias pobres de este país que obtiene sus ingresos del trabajo informal y son quienes mas han sido vulnerados sus derechos laborales. La política del Salario Digno es una política ineficiente en ese aspecto por lo que necesita de políticas publicas complementarias para que pueda lograr la equidad económica de los estratos sociales e incluir a los más pobres en estos beneficios, por ello el Ministerio de Relaciones Laborales lleva acabo campañas fuertes de inspecciones laborales en busca de llegar a regular al sector informal..

3.4 POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA EL CUMPLIMIENTO DEL SALARIO DIGNO

El Ministerio de Relaciones Laborales es el encargado de dar cumplimiento a la norma jurídica establecida en el Código de la Producción, Comercio e Inversiones, en su Art 8, 9 y 10, respecto del Salario Digno.

El Ministerio de Relaciones Laborales ha impulsado la nueva figura jurídica del Salario Digno con el objetivo de tratar de impulsar el crecimiento del salario mínimo en general, con la finalidad de incrementar la demanda interna y procurar generar una economía más dinámica y productiva dentro del país, siendo ésta la base de la teoría económica política que propugna esta administración, y del por qué de la creación al Salario Digno.

En una entrevista realizada al Economista Xavier Estupiñan, Director de Análisis Salarial del Ministerio de Relaciones Laborales, nos manifestaba que al crear la normativa del Salario Digno, *lo que se ambiciona además es controlar efectivamente que el empleador pague al trabajador todos los haberes que le corresponde por ley.*

Según el economista Estupiñan, durante los últimos años se ha privilegiado a la parte del capital versus el factor humano, nos jactamos de decir que el Ecuador es un país muy

competitivo porque tiene muy bajo costo laboral en función de salarios bajos, esta situación lo que ha hecho es mermar la polarización entre salarios, beneficiar el sector exportador porque es el único frente que nos vemos beneficiados con esa política económica, pero en la demanda interna seguimos siendo un país pequeño que no produce consumo interno. La idea es cambiar ese enfoque tradicional.

Según datos del mismo Ministerio de Relaciones laborales, este cambio es evidente porque en los últimos años se ha estimulado al incremento del salario mínimo y lo que ha producido es disminuir la brecha entre las necesidades de canasta básica versus lo que se está entregando, antes en el 2001 la brecha era de un 4,1 % , de lo que ahora llamamos el salario digno que es la canasta básica dividida para el perceptor, ni siquiera haciendo un doble esfuerzo se alcanzaba a llegar al salario digno, ahora esa brecha se ha ido disminuyendo y actualmente la diferencia es del 5.38%. Normalmente existe el miedo a que nosotros subamos el salario y se genere desempleo masivo, se evidencia totalmente lo contrario con las encuestas del INEC, en donde vemos que el desempleo ha bajado a niveles de un 6%.

Con la implementación de la nueva política económica de subir los salarios hasta llegar al soñado Salario Digno, a Agosto del 2011, existe una brecha de **USD 17,94** entre el Salario Digno promedio anual y el salario básico unificado más las remuneraciones adicionales y fondos de reserva, que significa el **5.18%** del salario digno promedio del 2011.



CUADRO 8. BRECHA ENTRE EL INGRESO MINIMO Y EL SALARIO DIGNO, FUENTE: Ministerio de Relaciones Laborales, Ec. Xavier Estupiñan.

Esta política económica, podría afectar a los pequeños empresarios que ya de por si les es difícil pagar el salario mínimo mensual establecido en la actualidad; en contestación según el Ministerio de Relaciones Laborales manifiesta que sí podría haber una afectación para ellos en el comienzo de la aplicación de esta nueva política salarial pero a largo plazo, las consecuencias van a ser diferentes.

Explica el Economista Estupiñan que efectivamente siempre los sectores más sensibles son de la pequeña empresa, cualquier costo que se suba dentro de una empresa va a mermar en su rentabilidad, pero normalmente solo su rentabilidad, lo que no se ve es el análisis macro que generará esta nueva política de aumentar el salario como tal, en un corto plazo existirá tal vez problemas porque inmediatamente es lo que se vislumbra es una reducción de la rentabilidad pero a largo plazo se tiene una masa salarial que va a consumir más; por ejemplo; antes si tu mercado era de 3 dólares ahora con ese incremento a nivel de masa salarial de todos los trabajadores no tienes un mercado de 3 dólares sino un mercado de 100 dólares, entonces eso tarde o temprano también repercute a nivel de la pequeña empresa,

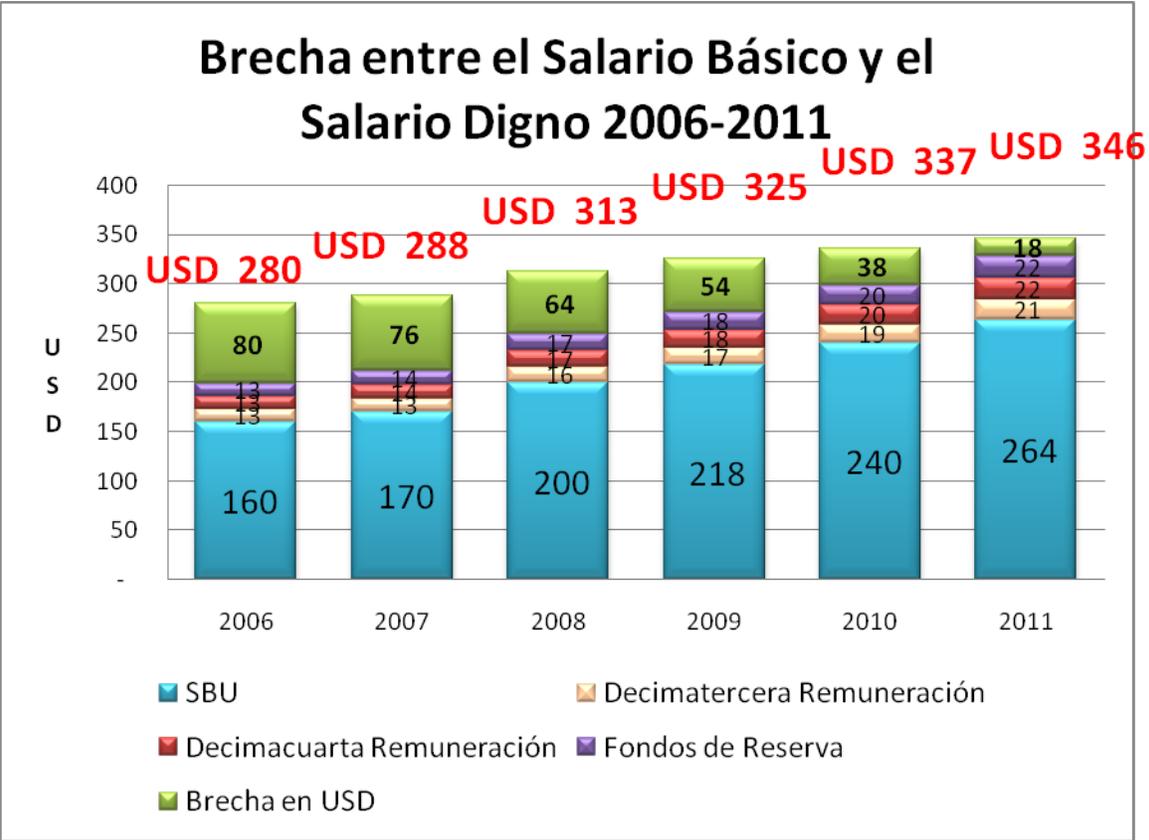
pero el efecto inmediato es el negativo. Entonces es ese estímulo en la demanda interna el que en teoría reactiva la economía y eso se ve reflejado en un crecimiento que mencionaba el Gerente del Banco Central de un 8%, y un desempleo que en términos generales ha bajado.

Efectivamente estos cambios obviamente tienden a afectar a los sectores más sensibles del mercado que son las empresas más pequeñas pero éste estímulo promueve la generación de más ganancias, mayor productividad y por ende más trabajo que es algo positivo; de lo contrario estaríamos estancados en un estatus quo de tener este mercado insipiente interno y solo el único beneficiado es el sector exportador en función de un trabajo con un salario barato, como por ejemplo los países asiáticos que obviamente son muy competitivos pero con un trabajo en condiciones precarias por tener a sus trabajadores en jornadas de más de 12 horas, niños trabajando, y eso no es lo que se quiere, la economía no es solo la rentabilidad sino es un bienestar común.

Respecto a ello, la Dra. Elisa Lanas, docente de la Universidad Simón Bolívar, manifiesta que los trabajadores autónomos y los pequeños y medianos empleadores deben de tener un trato diferenciado con respecto a las empresas o la industria, que funcionan con otras reglas y además con otro capital.

En el Ecuador la mano de obra mayoritariamente se encuentra en las pequeñas y medianas empresas, porque es nuestro tipo de empresa en general, son pocas las grandes empresas; por lo tanto es necesario diferenciar el tratamiento que deben cumplir ante la ley cada una en cuanto a esta nueva obligación pecuniaria que enfrenta el pequeño y mediano empleador con el Salario Digno, aunque como vemos no es más que el pago responsable de todas las obligaciones ya establecidas en el Código de Trabajo. Es necesario considerar algún tipo de beneficios y medidas compensatorias que no perjudiquen el ingreso del trabajador, pero que alivien al empleador y no se convierta aquello en una carga excesiva que no se pueda asumir. Hay varios mecanismos como reducir impuestos, recibir tal vez exenciones tributarias, beneficios, ser mejor favorecido cuando opte por algún tipo de negociación con el Estado, todo ello para que se subsane esta mayor inversión del empleador.

En definitiva, el nuevo Código de la Producción, Comercio e Inversiones en sus artículos 8 y 9, lo que demanda es presionar a que alcancemos una política salarial transparente para llegar a ese Salario Digno, exigiendo a los empleadores a cumplir con su responsabilidad de pagar el salario mínimo establecido por ley y de todos los demás haberes pertenecientes al trabajador; situación que como observamos en las cifras se lo está logrando, y según el Ministerio un alto porcentaje de empleadores ya paga un Salario Digno.

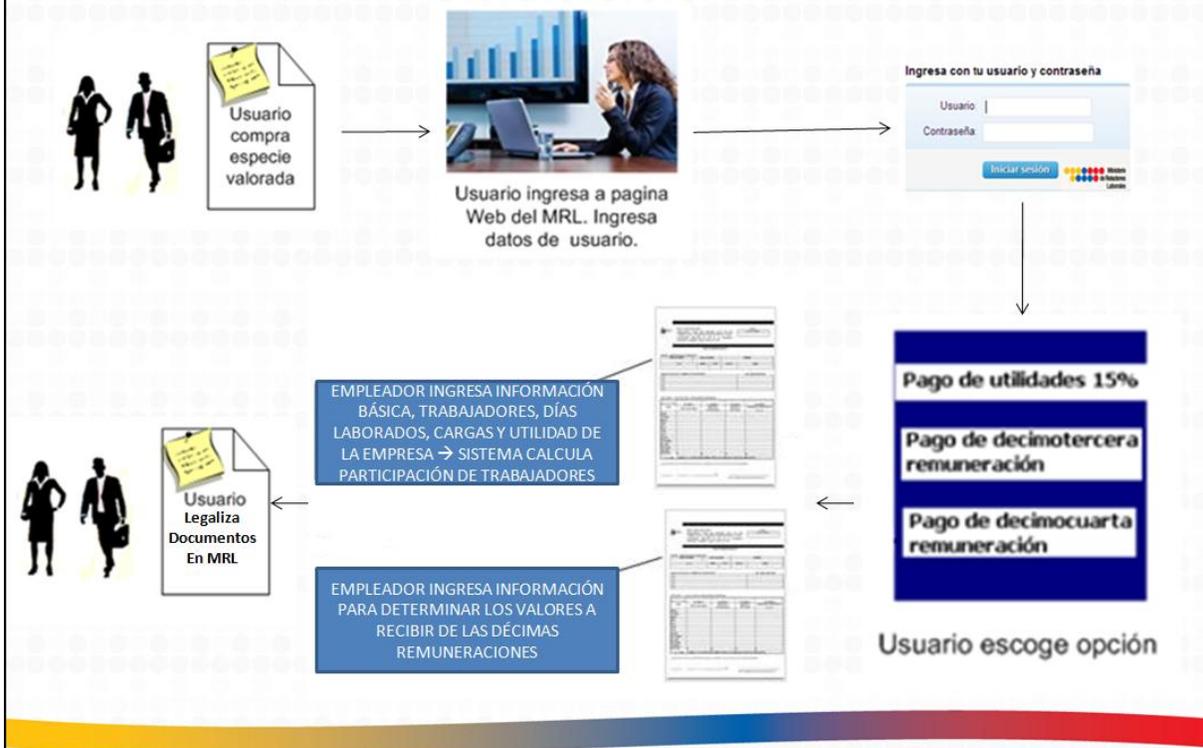


CUADRO 9. BRECHA ENTRE EL SALARIO BÁSICO Y EL SALARIO DIGNO.

FUENTE: Ministerio de Relaciones Laborales, Ec. Xavier Estupiñan.

Actualmente lo que el MRL (Ministerio de Relaciones Laborales) está llevando a cabo es una estricta política de control, implementado el nuevo Sistema de Salarios en línea, sistema que estará conectado con otras instituciones de control con el SRI, que permita tener datos de la actividad empresarial certeros y exactos, evitando la explotación laboral y la evasión de tributos.

SISTEMA DE SALARIOS EN LINEA



CUADRO 10. SISTEMA DE SALARIOS EN LÍNEA. FUENTE: página web Ministerio de Relaciones Laborales.

Por medio de dicho sistema cada empleador tiene que registrar el pago de utilidades, de decimotercero, decimocuarto, actas de finiquito, etc., y luego presentar el documento de respaldo en el Ministerio, siendo esta la manera más eficaz de poder controlar que efectivamente se está cumpliendo con estos rubros legales pertenecientes al trabajador.

La parte de control es una política inmediata planteado el Ministerio, obteniendo estadísticas que reflejen el trabajo realizado siendo posible ahora identificar a las empresas que incumplen con la normativa, el sistema no permite que un decimotercero de todos los salarios que se han pagado durante el año esté por debajo del mínimo del salario básico unificado y de los mínimos sectoriales, que es algo que no se cumple en algunos sectores.

Por fuente del Economista Estupiñan, próximamente saldrá un Acuerdo Ministerial el cual impondrá que, en abril se cumpla con el tema de declaración de utilidades de las compañías al SRI y que declaren ahí mismo si han pagado o no la compensación económica al Salario Digno.

Para la utilización del Sistema de Salarios en Línea es importante conocer:

- El Pago de la Decimotercera Remuneración debe realizarse hasta el 24 de Diciembre de cada año.
- El Pago de la Decimocuarta Remuneración debe realizarse hasta el 15 de Marzo para las Regiones Costa e Insular, y hasta el 15 de Agosto para las Regiones Sierra y Amazonía.
- El Pago de Participación de Utilidades a los Trabajadores debe realizarse hasta el 15 de Abril de cada año, y hasta el 15 de Mayo se podrá depositar el saldo por concepto de utilidades no cobradas por trabajadores a órdenes del Director Regional de Trabajo, de su respectiva jurisdicción.
- Este depósito debe ir acompañada de la carta al Director Regional de Trabajo con el listado de los trabajadores (cédula, nombres completos del trabajador y valor del saldo no distribuido). Para realizar este depósito será necesario que los valores coincidan con los generados por el sistema de salarios.
- El empleador o empresario será sancionado por el por el retardo en el depósito de estas sumas con el duplo de la cantidad no depositada.
- Para la legalización de las decimotercera, decimocuarta remuneraciones y participación de utilidades a trabajadores, debe adquirir un formulario en las dependencias del MRL, adjuntar documentación indicada al reverso del mismo y realizar vía WEB los pasos de este instructivo.
- El Cronograma de legalización se hará en función del Noveno Dígito del RUC o Cédula de Ciudadanía.
- Ingrese a la página www.mrl.gob.ec , luego al link “Generar Registros de Salarios en Línea” dentro del módulo Viceministerio de Trabajo y Empleo.

Los requisitos para presentar el documento legalizado en el MRL son los siguientes:

- Llenar detalladamente el formulario o especie valorada.
- La información contenida en el formulario es de exclusiva responsabilidad del empleador.
- Su presentación en el MRL es obligatoria y deberá estar acompañada de la impresión generada en la página web, y los documentos habilitantes.

DOCUMENTOS HABILITANTES PARA SU LEGALIZACION:

- **Para Persona Jurídica:** copia simple del nombramiento, Registro Único de Contribuyentes y cédula de ciudadanía del representante legal.
- **Para personas Naturales:** copia simple del Registro Único de Contribuyentes y cédula de ciudadanía.
- **Instituciones de Carácter Social:** copia simple de Registro de Directiva y cédula de ciudadanía del representante legal.
- **En caso de patronos de Servicio Doméstico:** copia simple de cédula de ciudadanía.
- Estos documentos deben constar registrados en los Organismos Correspondientes y cubrir el período a legalizar.
- En el caso de Empresas de Servicios Complementarios anexar el permiso de funcionamiento otorgado por el.
- En el caso de que existan trabajadores con **CONTRATO PARCIAL PERMANENTE**, anexar copia del contrato registrada en el MRL.

La presentación de la documentación se realizará tomando en cuenta el noveno dígito del Registro Único de Contribuyentes (**RUC**) o Cédula de Ciudadanía del Empleador.

CAPITULO IV

4. TRASCENDENCIA DEL SALARIO DIGNO EN LA ACTUALIDAD ECUATORIANA

4.1 PROBLEMAS EN LA APLICACIÓN DEL SALARIO DIGNO EN LA PERSPECTIVA JURÍDICA ECUATORIANA

Luego de haber definido al Salario Digno, las características y componentes del mismo, a través de la visión de cada uno de los integrantes de la relación laboral que se verá afectada con esta nueva disposición normativa, es preciso analizar la verdadera aplicabilidad de la normativa del Salario Digno en la realidad nacional actual.

En un principio dijimos que el establecimiento de una política de salarios compete tanto al ámbito económico como jurídico, por lo que mi análisis lo haré puntualizando en cada uno de estos aspectos.

Económicamente hablando, como nos dio a conocer el Ec. Xavier Estupiñán, Director de Salarios del MRL, la aplicación de la normativa del Salario Digno tiene como objetivo principal el incrementar el consumo interno del país aumentando los salarios, que al final logrará que aumente también la productividad en la industria y el poder adquisitivo de los trabajadores en general. Según dicha teoría el aumentar el salario acrecienta en la masa salarial la posibilidad de poder consumir más, reactivando la economía, impulsando la creación de fuentes de trabajo y de nuevas empresas, beneficiando a todos en su economía personal.

Analizando los datos oficiales entregados por el INEC y por el MRL publicados por SENLADES en el folleto “Los 100 logros de la Revolución Ciudadana”, la aplicación de esta nueva política ha dado los resultados deseados, es decir, con el alza del salario mínimo, los controles realizados por el ministerio para erradicar el trabajo informal y evitar la evasión de los empleadores de sus obligaciones para con sus obreros, entre diciembre del año 2007 y 2010 se crearon 282,437 empleos en el sector privado, y 289,905 personas salieron del sector informal, se mejoró la calidad del empleo incrementando la cobertura de la Seguridad Social del 39% al 55%, cerca de 40 mil personas dedicadas al servicio doméstico reciben ahora una remuneración justa y son afiliadas al IESS, y entre enero del 2006 y 2011 la cobertura de la canasta básica familiar creció en 22% evidenciando el mejoramiento del poder adquisitivo de los ecuatorianos.

Los números no mienten, como se suele decir, y en una visión marco de la situación económica del país, la aplicación del Salario Digno, teniéndolo como el resultado del pago de todas las obligaciones y beneficios legales que le corresponde al trabajador, ha surtido efecto; pero *¿qué ha pasado en cuanto a la micro empresa que siempre ha sido la mayor afectada cuando se trata de alza de salarios?*, hemos manifestado la preocupación del pequeño comerciante referida por la Cámara de la Pequeña Industria, quienes manifiestan su inquietud en cuanto al pago de las utilidades para la compensación económica al Salario Digno, estas pequeñas empresas ya tienen dificultades en pagar el salario mínimo mensual y el mínimo sectorial en varias aéreas, y no siempre llegan a tener una utilidad sustanciosa para poder cubrir un gasto más, en el caso de no poder cumplir con el pago de la compensación económica al Salario Digno por falta de utilidades ¿cuál sería la solución para ellas?. Como manifestó la Dra. Elisa Lanas y estamos de acuerdo con ella, en el Ecuador mayoritariamente la mano de obra se encuentra en las pequeñas y medianas empresas, porque es nuestro tipo de empresa en general del Ecuador, por lo que es necesario implementar un tratamiento diferente para este tipo de empresas que no está regulado ni previsto en la normativa del Código de la Producción, Comercio e Inversiones, donde se consideren algún tipo de beneficios y medidas para facilitar su cumplimiento sin perjudicar el ingreso del trabajador y que no le genere una carga excesiva que no pueda

asumir el empleador, puede ser la reducción de impuestos, excusiones tributarias, ser mejor favorecido en negociaciones con el Estado.

Hay que anotar también que económicamente, el Salario Digno también se convierte en un referente para otros actores de la economía llamados actores de la economía popular y solidaria, del logro económico que debería conseguir toda persona trabajadora para poder subsistir, pagar sus necesidades básicas y en definitiva obtener una vida digna. Estos pequeños comerciantes no poseen relación de dependencia ya que su modo de trabajar es de auto empleo, ellos producen su propio sustento por medio de su mismo trabajo, se convierten en su empleador por lo que no dependen de un tercero que pague su trabajo, pero la visión del Salario Digno motiva a ellos ha llegar a obtener este beneficio económico e inclusive sobrepasarlo, y también ser parte de la Seguridad Social, conquistando el Trabajo Digno que habla nuestra Constitución.

En cuanto al aspecto jurídico, creo importante analizar cómo se encuentra redactada la normativa del Código de la Producción, Comercio e Inversiones respecto del Salario Digno, que causa confusión para llegar a determinarlo y definirlo.

Como hemos establecido por medio de esta investigación, el Salario Digno en definitiva es una filosofía de una política laboral salarial transparente, justa, equitativa y responsable, es decir, es el de cumplimiento verídico de los derechos y obligaciones que determina el Código Laboral y la Constitución de la Republica dentro de una relación laboral; más no una cantidad material real determinada del costo de un sueldo mensual de un trabajador.

La normativa del Salario Digno dentro del COPCI, nos llega a confundir pensando que el Salario Digno es una cantidad mensual que recibirá el trabajador. De la definición dada en el artículo 8 del COPCI, hablamos que el Salario Digno es un pago mensual, es decir, si el CONADES determina que el Salario Digno es de 340\$, el trabajador mensualmente según lo que determina dicho artículo debería recibir 340\$ mensualmente, pero no es así.

El artículo 9 nos indica cuales son los componentes del Salario Digno pero nos limita en su último inciso diciendo que la suma de dichos componentes para llegar a alcanzar el Salario Digno solamente se lo realiza para su cálculo, diciendo así:

“La fórmula de cálculo aquí descrita, en ningún caso significa el pago mensualizado de la decimotercera, decimocuarta remuneración y de la participación del trabajador en las utilidades de conformidad con la Ley, cuyos montos seguirán percibiendo de modo íntegro los trabajadores y en las fechas previstas por la Ley.”

Es decir el trabajador recibirá el salario mensual, que obviamente no puede ser menor al mínimo, pero no recibirá los 340\$ dólares mensualmente que se llega con la suma de todos los componentes del Salario Digno.

Es evidente que dicha normativa, tal cual está redactada, queda nula en sí misma, y en su aplicación traerá confusión en cuanto a la determinación en sí del sueldo mínimo que debe percibir el trabajador mensualmente, si será 340\$ dólares que determina el Salario Digno o si debe ser el salario mínimo que en la actualidad es 264\$ dólares determinado por el CONADES según la normativa del Código de Trabajo, aunque para ambos casos el CONADES es la entidad que lo determina. Esto creará una falsa expectativa es los trabajadores de recibir un mayor sueldo mensual cuando en realidad no es así, por lo menos aquellos formalizados donde se tiene un control respecto del cumplimiento de la normativa laboral.

Como ya lo ejemplificamos anteriormente, al calcular el Salario Digno teniendo como base el salario mínimo actual de 264\$ dólares, dicho salario no llega al Salario Digno de 340\$ dólares y al final el empleador tendría que pagar al trabajador 124\$ dólares como compensación económica según lo establece el art. 9 COPCI; lo que se supone de todo ello entonces es que en vez de pagar 264\$ dólares mensuales se debería pagar 340\$ dólares mensuales al trabajador, situación que el CONADES pudo haber determinado mediante un estudio de cual en verdad es el salario que necesita el trabajador y no necesariamente haberse creado una normativa confusa, pero claro, es necesario saber que de esa manera

aumentarían los costos que implica para el empleador el alza del sueldo mensual, como son el pago al IESS y los decimos que son los valores más fuertes.

Además el más grave error de la normativa está en que no se llega a incluir en ella al trabajo informal el cual es el más afectado en cuanto al cumplimiento de los derechos laborales por los puntos tratados anteriormente.

De ello, puedo concluir a priori dos alternativas del móvil para la creación de la normativa tal cual se encuentra redactada a la fecha; 1) la creación de un beneficio más al trabajador en desigualdad, que es así como se convertiría la Compensación Económica que habla el Art. 9 COPCI, beneficio que solo tendrían aquellos trabajadores que no lleguen al Salario Digno, lo que promovería más equidad entre los estratos más bajos de la sociedad ecuatoriana; y, 2) Que en un futuro se piense mensualizar los valores componentes del Salario Digno, específicamente la decimo tercera y decimo cuarta remuneración.

Y de hecho consta en la pagina del Ministerio de Relaciones Laborales como una de sus Políticas y Normas de Trabajo y Empleo, como Política Uno: Alcanzar El Salario Digno Y Remuneraciones Justas Para Los Trabajadores, Considerando Las Particularidades Sectoriales, como quinta “Prorratear y pagar mensualmente el décimo tercero y cuarto sueldos, manteniendo el concepto de remuneraciones adicionales”⁷⁵.

Durante las entrevistas tomé el punto de vista de los empleadores respecto de esta situación; para los grandes empresarios, el problema no sería mayor y de hecho el mensualizar éstos costos les significa una carga menos pesada que hacerlo de una sola vez; mientras que para los pequeños comerciantes les significa una pérdida ya que justamente en el tiempo en que se paga el decimo tercero y decimo cuarto, es decir en Navidad e inicio de clases, es donde más se venden sus productos, perjudicándoles en su labor.

Sin embargo de ello, de una entrevista realizada con el apoyo del Observatorio de Política Laboral de la Universidad Internacional SEK, al Eco. Ramiro González, Representante del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, manifiesta que el mensualizar dichos

⁷⁵ http://www.mrl.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=194:politicasy-normas-de-trabajo-y-empleo&catid=98

valores y hacerlos parte de la remuneración mensual, haría aportar en mayor cantidad a la seguridad social, en salud, y no se perdería éste dinero en un consumismo muchas veces innecesario en cosas superfluas, que va en contra del Buen Vivir.

Además como analizamos en un sentido económico, el hecho de incrementar el poder adquisitivo del trabajador hace que este consuma los bienes y servicios que aporta la empresa, aumentando las ganancias de ésta y haciendo posible que el empleador cumpla con el pago del Salario Digno deseado.

En todo caso, jurídicamente creo que la aplicación de la normativa planteada actualmente en el Código de la Producción Comercio e Inversiones respecto del Salario Digno, en el presente, no ejercerá mayor efecto jurídico debido a que como hemos reconocido se anula en sí misma, no estamos hablando como ya manifestamos de un sueldo mensual real palpable sino más bien de una política de control general, se encuentra planteada de una forma amplia, y más bien pienso que se la ha creado de esta manera para en un futuro llegar a nuevas reformas como las que ya he planteado anteriormente como una posibilidad.

El concepto del Salario Digno como el derecho del trabajador a recibir el pago sus haberes determinados por ley, se encuentra detallado en la Constitución y en el Código de Trabajo, creo importante la labor del Ministerio de Relaciones Laborales en controlar que en realidad se cumpla con los derechos del trabajador y el único fin para lo que ha motivado hasta el momento la normativa del Salario Digno, por lo menos en un aspecto institucional del gobierno, es para poner a la luz los verdaderos costos que representa al empleador la mantención de sus trabajadores y crear este nuevo beneficio adicional a los sueldos mensuales de los trabajadores en desigualdad.

4.2 LEGISLACIÓN COMPARADA SOBRE EL SALARIO EN LA REGIÓN ANDINA

4.2.1 Bolivia

Actualmente en los países contiguos al Ecuador, que anteriormente formaban parte de la Gran Colombia, han dirigido sus gobiernos con una tendencia de izquierda, defensora del ser humano como centro de la sociedad y como ícono más importante dentro de cualquier política pública; por lo que el Estado debe garantizar su desarrollo integral. Hablamos específicamente de los países de Venezuela y Bolivia que siguen un mismo pensamiento ideológico llamado actualmente como el neo constitucionalismo, del mismo que ha salido este nuevo término de “Trabajo Digno”.

Bolivia, en la Constitución política del Estado, en la SECCIÓN III, del DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO, su Artículo 46. Manifiesta:

“ Art. 46. I. Toda persona tiene derecho:

1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.
2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias”

El Art. 54 de la misma Constitución manifiesta también:

“ I. Es obligación del Estado establecer políticas de empleo que eviten la desocupación y la subocupación, con la finalidad de crear, mantener y generar condiciones que garanticen a las trabajadoras y los trabajadores posibilidades de ocupación laboral digna y de remuneración justa.”

La Ley General del Trabajo de Bolivia, define a la remuneración como

“Art. 52.- Remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo. No podrá convenirse salario inferior al mínimo, cuya fijación, según los ramos de trabajo y las zonas del país, se hará por el Ministerio del Trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad.”

El salario en Bolivia tiene las mismas características que en el Ecuador, es una remuneración equivalente al trabajo realizado, de carácter familiar, es decir debe proporcionarle sustento suficiente al trabajador y a su familia, además es un crédito privilegiado, es inembargable, , y es un derecho irrenunciable e intangible.

“Se paga el salario en periodos de 15 días si es jornal y de un mes si es sueldo; en moneda de curso legal, en días y lugar de trabajo, quedando prohibido su pago en lugares de recreo, de venta de mercaderías o de bebidas alcohólicas (Art. 53 Ley General del Trabajo). Se encuentra establecido el pago de la semana integral, el pago del 100% de recargo por horas extraordinarias y trabajo en días feriados, el trabajo nocturno con el recargo del 25 % al 50% según los casos. El trabajo en día domingo se paga con el triple del valor del jornal. (Art. 55)”⁷⁶

"Se conocen en Bolivia varias bonificaciones extra salariales: el "bono de producción", remuneración adicional por meta productiva adicional, concertada entre la empresa y el sindicato, que se paga de acuerdo al principio de proporcionalidad. El "bono de antigüedad", sujeto a escala. el "bono profesional", para quienes tengan estudios superiores. Las "primas anuales", por concepto de utilidades, de un mes de sueldo o salario y el aguinaldo de Navidad de un mes de sueldo y 25 días de salari, según sean empleados u obreros. por decreto 21060 de 1985 estos bonos se consolidan con el salario básico a excepción del bono de producción y del de ambigüedad y los bonos de zona frontera o regio."⁷⁷

4.2.2 Venezuela

Venezuela, es otro país que sigue la misma línea que Ecuador en política salarial, habla también el Trabajo Digno en su Constitución, en el TÍTULO III, sobre LOS DERECHOS

⁷⁶ ROBALINO BOLLE ISABEL, Manual de Derecho del Trabajo, Edición Fundación Antonio Quevedo, Quito, Ecuador, 2006

⁷⁷ SANDOVAL RODRIGUEZ ISAAC-ADA ROSA ARENAS DE SANDOVAL, Legislación del trabajo, La Paz, Bolivia, 1992, 10ma Edición, Talleres gráficos mundicolor, S.R.L.

HUMANOS Y GARANTÍAS, Y DE LOS DEBERES, Capítulo V, De los Derechos Sociales y de las Familias, y dice:

“**Artículo 87.** Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.”

El estado Venezolano también reconoce el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley. (Constitución artículo 88)

Y respecto del salario la misma Constitución establece:

“**Artículo 91.** Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo **y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa.** El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley.

El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, **tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica.** La Ley establecerá la forma y el procedimiento.”

Como observamos, en Venezuela al igual que en el Ecuador se toma como referencia para la fijación de un salario justo el costo de la canasta básica familiar y también prevé la participación que debe corresponder a los trabajadores en los beneficios de la compañía, como en el caso del Ecuador con las Utilidades en la compensación económica para el Salario Digno.

"La Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela, define al salario dándole carácter alimenticio, como en las otras legislaciones del área andina (Art. 130 y Art 138). se estipulará libremente y no podrá ser inferior al mínimo legal. el derecho al salario es irrenunciable y no puede cederse (Art. 132). a trabajo igual corresponde salario igual."⁷⁸

El trabajador, a diferencia a lo que sucede en Ecuador, tiene derecho al pago de dos salarios y medio cuando labora en días feriados, y las horas extraordinarias tienen un recargo del 50% por ciento y la jornada nocturna se la paga con el 30% de recargo (Art. 153-153)

4.2.3. Perú

Perú, es uno de los países que ha emprendido en la última década un avance económico increíble, su política e ideología económica es más bien de tendencia liberal clásica en contraposición a la nuestra. La Constitución Política de ese país, en el Capítulo II, de los Derechos Sociales y Económicos, habla sobre el trabajo y la remuneración en los artículos 22, 23 y 24 así:

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

Artículo 23°. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

⁷⁸ ROBALINO BOLLE ISABEL, Manual de Derecho del Trabajo, Edición Fundación Antonio Quevedo, Quito, Ecuador, 2006

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

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

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

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.”

Perú habla también entonces de un salario de carácter familiar, vinculado a la dignidad del trabajador como un medio de realización de la persona, ligado a su bienestar material y espiritual, reflejado en una remuneración equitativa y suficiente.

En el Artículo 6 de Ley de Productividad y Competitividad Laboral del Perú y 10 de su Reglamento, se define a la remuneración para todo efecto legal, con excepción del Impuesto a la Renta que se rige por sus propias normas, el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

La remuneración igualmente es un requisito esencial del contrato de trabajo, según lo determina el Art. 4 de la LPCL:

“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”

Los Métodos que establece la Ley para determinar la remuneración son tres:

1. EN FUNCIÓN DEL TIEMPO: por hora, día, semana, quincena o mes
2. EN FUNCIÓN DE LOS RESULTADOS: a Destajo, Comisión, Rendimiento de la labor del trabajador

3. EN FUNCIÓN DE LOS RESULTADOS EMPRESARIALES: Bonificaciones por productividad empresarial o entrega de acciones de la empresa al trabajador.⁷⁹

El último método es innovador ya que prevé un estímulo al trabajador de acuerdo al aumento de la productividad en la empresa.

Se regula también en el Artículo 87º LPCL el Trabajo a domicilio, que no está regulado en Ecuador y lo define como " el que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por este, sin supervisión directa e inmediata del empleador." La remuneración en este caso, es fijada por las partes en el contrato de trabajo o por convenio colectivo de trabajo a domicilio, en base a criterios de remuneración por producción, bajo la modalidad de valor hora o tarifa por bien o servicio producido. (Art 90)

Los salarios mínimos son fijados por el Comité Nacional de Remuneraciones Mínima Vital, organismo tripartito (Art3 DS Nro. 017-91-TR).

"El salario mínimo corresponde por el trabajo equivalente realizado en la jornada máxima legal (4 horas diarias). tendrá vigencia bianual y se determinará en función a la región, la actividad, el costo de la vida y el rendimiento del trabajador (Art. 1 al 5 del DL Nro. 14222 y art. 43 de la Constitución 1979)."⁸⁰

4.2.4 Colombia

En Colombia, la Constitución manifiesta en su Título II. - De Los Derechos, Las Garantías Y Los Deberes, Capítulo I - De Los Derechos Fundamentales:

⁷⁹ http://www.plades.org.pe/.../remuneracion_beneficios_laborales_25Jun.pdf -

⁸⁰ VEGA RUIZ MARA LUZ, La Reforma Laboral en América latina después de 15 años, Oficina Internacional del Trabajo, Oficina regional de América Latina y El Caribe, Primera Edición, 2005.

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

Se considera salario la remuneración ordinaria, fija o variable y todo lo que recibe en contraprestación directa del servicio en dinero o en especial (Art. 14 de la Ley N° 50).

El salario mínimo se fija por medio de un pacto o convención colectiva, o en fallo arbitral.

El Consejo Nacional Laboral, órgano tripartito fijará por consenso salarios mínimos de carácter general o para cualquier región o actividad profesional, industrial, comercial, ganadera, agrícola o forestal de una región determinada. En caso de que no haya consenso en el Consejo Nacional Laboral, el Gobierno, por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, puede fijar dichos salarios (Art. 19 de la Ley N° 50)⁸¹.

Igualmente el salario posee características de inembargabilidad, es crédito privilegiado, de carácter alimenticio, e irrenunciable.

Según el informe de "Reforma Laboral en América Latina" la mayoría de los países latinoamericanos en la década de los noventa realizaron reformas, algunas profundas y otros no tanto, en su normativa de trabajo, incluyendo lo referente al salario del trabajador, por la necesidad de generar empleo e impulsar la productividad de las empresas.

"En efecto, si bien se generó mayor empleo, este fue de baja calidad, mientras que el número de trabajadores que integran la economía informal ha seguido creciendo con una paralela desprotección social y un escaso goce de beneficios. Sin embargo, y a la vista de tales efectos, con frecuencia se argumenta que el no haber alcanzado los objetivos esperados en la región es consecuencia de que, hasta ahora, se ha aplicado una reforma laboral sólo parcial e inacabada."⁸²

⁸¹ VEGA RUIZ MARA LUZ, La Reforma Laboral en América latina después de 15 años, Ibidem pág., 158

⁸² VEGA RUIZ MARA LUZ, La Reforma Laboral en América latina después de 15 años, Ibidem. Prologo de Daniel Martinez, Director Regional a.i. de la OIT para las Americas.

4.2.5 Ecuador

En el Ecuador como hemos analizado anteriormente, la política de aumentar los salarios mínimos a surtido un efecto importante en la económica del país y a logrado superar poco a poco los niveles de desempleo y a generado cierto crecimiento empresarial.

Según datos de la consultora PWC en la “Encuesta General de Remuneraciones, realizada con datos proporcionados por 323 empresas que tienen operaciones en el país (34% multinacionales y 66% nacionales), con datos de hasta el pasado 5 de octubre. Entre los principales indicadores que obtuvieron del estudio consta que las empresas, en promedio, han incrementado en un 5,71% los salarios en el 2012. En Guayaquil, las empresas lo hicieron en un 6%, en promedio, y en Quito, un 5,41%. En la muestra de 323 empresas se incluyeron a las grandes (con ingresos por más de USD 40 millones al año), medianas (entre 20 millones y 40 millones) y las pequeñas (menos de 20 millones)⁸³.

Siendo un avance importante que se pretende continuar con la aplicación de la normativa respecto del Salario Digno prevista en el Código de la Producción Comercio e Inversiones.

A nivel internacional, la OIT realizó un “Informe Mundial sobre Salarios 2010-2011” en el cual se detalla una comparación del incremento del salario mínimo establecido en cada país en el mundo, después de la recesión económica producida durante este último año. La mayoría de países utiliza los Salarios Mínimos como política salarial protectora para la remuneración del trabajador. Obviamente todos aquellos países que se encuentren suscritos a los convenios con la OIT deberán seguir esta nueva ideología de “Trabajo Decente” la misma que como anotamos anteriormente, determina las características mínimas que debe reunir una relación laboral para establecer que verifica los lineamientos laborales internacionales, procurando que el trabajo se efectúe siempre en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal del ser humano, genera estabilidad familiar, paz en la comunidad y crecimiento económico, aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el

⁸³ Revista LIDERES, publicada el Lunes 14 de Noviembre del 2011, pág. 20

desarrollo de las empresas. Observemos en el gráfico extraído de dicho informe la diferencia que existe entre cada país (ANEXO 4)⁸⁴

4.3 CONCLUSIONES

Del estudio realizado, es necesario precisar los principales puntos importantes rescatados de este tema. Primeramente debemos enfatizar que el Estado para poder determinar un incremento salarial debe hacer un análisis tanto económico como jurídico del tema; económico en cuanto que el salario interfiere en los valores materiales de la producción del país además de otros aspectos como, la inflación, desempleo, etc., y por otra parte, en un sentido jurídico puesto que el salario es uno de los elementos principales del contrato de trabajo, un derecho para el trabajador y una obligación para el empleador, determinado por una norma jurídica vigente. Por lo tanto al momento de introducir una norma jurídica que determine el aumento del salario de un trabajador, se debe atenderse necesariamente a parámetros jurídicos y económicos.

Toda política pública que determine el salario o su incremento, tienen la obligación de hacerlo atendiendo los requerimientos del empleador y del trabajador que son quienes intervienen directamente en el sistema salarial, teniendo en cuenta principios básicos de la economía como ciencia auxiliar al Derecho del Trabajo en materia de salarios.

La utilidad jurídica del salario es la de recompensar o retribuir la labor realizada por el trabajador para beneficio de su empleador y posee también un nivel económico social que es el de sustentación del trabajador, por lo que decimos que el salario tiene una naturaleza jurídica de carácter alimenticio, que la normativa garantiza a través de diversos mecanismos como la fijación de salarios mínimos, principios laborales como la

⁸⁴ INFORME MUNDIAL SOBRE SALARIOS 2010/2011, Políticas Salariales en tiempos de crisis, Organización Mundial del Trabajo, Santiago de Chile, 2010.

inembargabilidad, intangibilidad, irretroactividad, el principio de a igual trabajo igual salario, darle el carácter de crédito privilegiado, una protección frente a la mora.

El Salario al ser un derecho del trabajador, tiene una característica imperiosa dentro de nuestra legislación y es que el salario debe “cubrir al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia” como lo manda la Constitución, el salario debe dar “dignidad” al trabajador de ahí la palabra Salario Digno , por lo tanto no puede ser cualquier monto el que se debe pagar como remuneración sino que debe establecerse una cantidad adecuada relacionada con las necesidades del trabajador, entre ellas alimentación, vivienda, educación, vestimenta, recreación, etc., elementos básicos para el desarrollo integral del ser humano; y por otro lado debe tomar en cuenta la productividad de las empresas y el gasto de los empleadores que significa el pago de la mano de obra.

El organismo estatal en el Ecuador encargado de definir la fijación de la tasa de los sueldos y salarios básicos anualmente es el Consejo Nacional de Salarios CONADES. Tenemos también a nivel internacional a la Organización Internacional del que intenta crear una política internacional de salario, velando por los derechos del trabajador de todas partes del mundo.

La Organización Internacional del Trabajo ha elaborado el concepto del Trabajo Decente, como concepto similar al trabajo digno que habla nuestra Constitución actual.

El Trabajo Decente esta caracterizado por contribuir al trabajador en 1) oportunidades e ingresos; 2) derechos, voz y reconocimiento; 3) estabilidad familiar y desarrollo personal; 4) justicia e igualdad de género. El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de los trabajadores durante su vida laboral, se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.

Con esta nueva filosofía de trabajo decente o digno, que persigue principalmente que el trabajador reciba en recompensa por su trabajo una remuneración justa y equitativa que le

entregue dignidad y potencialice y desarrolle su entorno económico y social, se creó la nueva normativa dispuesta en el Código de la Producción, Comercio e Inversiones sobre el Salario Digno, y su aplicación.

Al finiquitar nuestro trabajo, haciendo un análisis tanto en el aspecto jurídico como económico de la verdadera aplicación de la normativa del Código de la Producción, Comercio e Inversiones sobre el Salario Digno, y su aplicación en la actualidad ecuatoriana, he podido concluir que ésta normativa tiende más bien a ser una política salarial de control que en sí un incremento en el bolsillo del trabajador o por lo menos es así como lo está aplicado al momento el Ministerio de Relaciones Laborales, institución encargada del control en el área laboral en el país; el trabajador no recibirá mensualmente los 340\$ dólares determinados por el CONADES para el año 2011 como Salario Digno, sino que el trabajador debe considerar que gana un Salario Digno cuando su empleador ha cumplido con el pago de todos sus haberes exigidos por ley y que lleguen a la cantidad de 340\$ dólares, valor que la ley considera justo y digno. Un dato contradictorio, es que pese a que el salario mínimo establecido actualmente por el mismo CONADES es de 264\$ dólares, al realizar la sumatoria de los componentes del Salario Digno, éste valor no llega a cubrirlo y sin embargo es legal y supuestamente justo.

Al final, el trabajador que no llegue a ganar el Salario Digno, recibirá una Compensación Económica pagada con las utilidades de la empresa hasta marzo de cada año; por lo que en definitiva, lo que se está creando es un nuevo beneficio adicional al sueldo solo para aquellos trabajadores en desigualdad, tratando de alcanzar el objetivo por la que fue creada la normativa de producir equidad social en el Ecuador.

Todo esto, nos lleva a pensar entonces que esta normativa recientemente creada no tiene una aplicabilidad precisa, es una normativa un tanto confusa y muy general porque no determina en sí un incremento al salario del trabajador como tal, con su aplicación únicamente se ha logrado es transparentar todos los haberes económicos que ya recibía legalmente el trabajador y que ya se encuentran determinadas en el Código de Trabajo

vigente que vienen a ser las obligaciones del empleador dentro de la relación laboral, entonces prácticamente no hablamos de algo nuevo o innovador.

Además no llega a alcanzar esta normativa al sector de trabajo informal que es el más afectado en cuanto a bajos sueldos y al incumplimiento del resto de beneficios que la ley le otorga al trabajador.

Probablemente, como lo había planteado, la normativa da paso a que posteriormente se realicen otras reformas laborales para incluir otros valores como el decimo tercero y decimo cuarto sueldo al salario mensual del trabajador, que más tarde llegue a influir en un aumento del poder adquisitivo del trabajador que como estudiamos repercutirá en la productividad y aumento de utilidad en las empresas, además influirá en la seguridad social, que podría ser positivo para el trabajador, siempre y cuando se tomen medidas de ayuda para la pequeña y mediana empresa, que son las que más problemas presentan para alcanzar el pago del sueldo a sus trabajadores.

Estos cambios tienen el objetivo económico de aumentar la capacidad adquisitiva del trabajador y crear un mayor consumo interno en el país, dinamizando la economía, motivando la creación de nuevas empresas, fortificando el acceso al seguro social a todos los trabajadores y reduciendo el desempleo y el trabajo precario, motivando al sector informal a formalizarse para alcanzar estos beneficios.

El Ministerio de Relaciones Laborales por ello ha realizado campañas de inspección tratando de llegar a ese sector informal educándolo en los beneficios que posee y formalizarlo.

El Salario Digno en realidad no se convierte por el momento en un nuevo aumento salarial o un beneficio palpable para el trabajador, no cubre aun todas las necesidades de un trabajador, el Salario Digno no es un valor material como tal sino más bien un objetivo al cual se pretende llegar, únicamente es una política institucional de control.

Es importante notar que esta política no alcanzará a proteger a aquellos trabajadores informales ya que se la ha realizado bajo los datos obtenidos del trabajo formal debido a que el trabajo informal por el mismo hecho de ser informal es clandestino, por lo que no hay datos económicos y estadísticos que ayuden a evaluar el desenvolvimiento económico

y laboral de este sector, es necesario entonces difundir políticas laborales que tiendan a integrar el sector informal para erradicarlo totalmente y puedan ser ellos también favorecidos de todos los derechos laborales y nuevos beneficios que les pertenecen.

4.4 RECOMENDACIONES

Para que pueda hacerse una realidad el tener un Salario Digno para todo trabajador ecuatoriano creo importante tomar en cuenta lo siguiente:

Primero, como hemos visto el Salario viene a ser un medio de retribución al esfuerzo realizado por el trabajador en el desempeño de sus funciones, por lo que el mismo debería reflejar la medida de ese esfuerzo.

Creo que sería importante considerar también en la normativa del Código de la Producción Comercio e Inversiones sobre el Salario Digno un aumento salarial al trabajador tomando en cuenta también otros factores como la preparación del trabajador, el grado de intensidad e importancia del trabajo que realiza, su empeño en su labor diaria, sus propuestas e iniciativas que mejoren la producción o desarrollo de la empresa en la labor, ya que creo que ello incentivaría al trabajador a dar su mayor esfuerzo y trabajo diario, ha prepararse, se sentiría reconocido, premiado, motivado, factores que creo que también dan "dignidad" al trabajo, más que el solo hecho de verlo como un sustento para su supervivencia, el Salario Digno debe también aportar con el desarrollo de la personalidad del trabajador, el sentirse incluido dentro de su ambiente de trabajo siendo el motor y crecimiento del mismo. Es sabido que un trabajador a gusto con lo que realiza produce mucho más que aquel que no posee motivación ni gusto para hacerlo.

Segundo, como manifestamos en nuestra investigación el alza de salarios tiene que mirar tanto el beneficio del trabajador como el de los empleadores, analizamos que por lo general las medidas de alza de sueldo o salarios afectan principalmente a las pequeñas y medianas empresas, por lo que es necesario que la normativa que regule el aumento de salarios regule

aquello cosa que no se ha previsto en el Código de la Producción Comercio e Inversiones en su parte pertinente con respecto a este sector. Es importante que en el Código de la Producción Comercio e Inversiones considere como habíamos planteado, la posibilidad de ayudar a estas empresas con exenciones tributarias o beneficios en su área de trabajo que ayuden a equilibrar los gastos que tendrá el empleador por el pago a sus trabajadores del salario justo y digno que manda la ley.

Obviamente, será necesario que se realice un estudio económico-social del impacto que puede producir el alza de salarios en determinado sector industrial y qué tipo de beneficios o ayuda puede otorgar el Estado para evitar que estas empresas nacientes colapsen y volvamos a un Estado desigual, con explotación laboral y desempleo.

Tercero, creo importante también trabajar en reformas pertinentes que se ocupen en la concordancia de la normativa entre el Código de Trabajo y el Código de la Producción Comercio e Inversiones, que visualicen a futuro los objetivos para los que fue creada la norma, es decir el llegar en algún momento a igualar el Salario Mínimo de todo trabajador al Salario Digno que determina la ley. Tanto el Trabajo como el Salario son temas propiamente pertenecientes a la materia laboral que se está implementando en otro cuerpo legal distinto que tiene tendencia más bien a un ámbito de derecho económico netamente; estoy de acuerdo que el trabajo es un factor que influye en la producción y la economía del país, pero más adelante podrían haber inconveniente con las normas que regulan la remuneración y en específico el salario mínimo y el salario mínimo sectorial dentro del Código de Trabajo, al final el objetivo de esta nueva normativa sobre el Salario Digno es el hecho de llegar en algún momento a igualar el Salario Mínimo al Salario Digno, por lo que una de las dos normativas quedaría inaplicable, o simplemente como en la actualidad en una política de control salarial y no en un verdadero beneficio económico palpable para el trabajador.

Por último es necesario implementar una campaña masiva que pretenda dar a conocer a todos los benéficos de trabajar formalmente, cuales son los derechos del trabajador respecto de su salario y demás benéficos, para que esta normativa pueda alcanzar a llegar al sector informal que como habíamos expresado aun queda al margen de esta nueva normativa.

Además creo importante incrementar el número de Inspectores a nivel nacional para abarcar todo el conglomerado laboral y llegar a determinar los focos del sector informal y erradicarlo.

BIBLIOGRAFÍA

- A.F. CESARINO, JR, “ Dereito Social Brasileiro, 6ta Edición, Sao Paulo, 1970,
Acuerdo Ministerial 99, del 28 de Abril del 2011
- BARCIAROQUE, Diccionario general etimológico de la lengua española, ediciones Anaconda.
- BARREIROS ARMENDARIS RODRIGO, Salarios (Teoría y Práctica), Editorial Universitaria, Quito, 2001
- BARREIROS ARMENDARIZ RODRIGO, “Salarios”, Historia y Actualidad de este aspecto fundamental en la economía ecuatoriana”, Editorial Universitaria, Quito, 2001.
- BOHORQUEZ RENE, “Código del Trabajo”
- BOLETIN ECONOMICO Cámara de Comercio de Guayaquil - ENERO 2011
- CABANELLAS Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Editorial Helenista 1988.
- CARTA ENCÍCLICA RERUM NOVARUM DEL SUMO PONTÍFICE LEÓN XIII SOBRE LA SITUACIÓN DE LOS OBREROS, Dada en Roma, junto a San Pedro, el 15 de mayo de 1891, año decimocuarto de su pontificado.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial 167 del 16 diciembre del 2005
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, R.O Nro. 449 del 20 de Octubre del 2008CÓDIGO ORGÁNICO DE LA PRODUCCIÓN, COMERCIO E INVERSIONES, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 351 del 29 de diciembre del 2010
- El Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 – 2013 fue aprobado el pasado 5 de noviembre del 2009 en sesión del Consejo Nacional de Planificación

EXPLORED Archivo Digital de Noticias, “SALARIOS Y PODER ADQUISITIVO EN EL ECUADOR DE LOS SIGLOS XIX Y XX,” publicado 20 de Mayo de 1995, consultado en <http://www.explored.com.ec/noticias-ecuador/salarios-y-poder-adquisitivo-en-el-ecuador-de-los-siglos-xix-y-xx-22549-22549.html>

INFORME MUNDIAL SOBRE SALARIOS 2010/2011, Políticas Salariales en tiempos de crisis, Organización Mundial del Trabajo, Santiago de Chile, 2010.

MANKIW N. GREGORY, “Principios de Economía” Harvard University, Tercera Edición

MICHEL AGLETTA Y ANTÓN BENDER, Le métamorphoses de la société salariale, París, Calmann – Lévy, 1984 (traducido)

MONTOYA MELGAR ALFREDO, Derecho del Trabajo, Universidad Complutense de Madrid, Vigésima segunda edición, Ed. Tecnos 2001

PÉREZ BOTIJA, EUGENIO, Salarios, Madrid, 1944, pág. 26

REVISTA LIDERES, publicada el Lunes 14 de Noviembre del 2011.

ROBALINO BOLLE ISABEL, Manual de Derecho del Trabajo, Fundación Antonio Quevedo, Quito , Ecuador, 2006

ROBERT CASTEL, “Las metamorfosis de la cuestión social”, Ed. Paidos, Bs As, 1997

SANDOVAL RODRIGUEZ ISAAC-ADA ROSA ARENAS DE SANDOVAL, Legislación del trabajo, La Paz, Bolivia, 1992, 10ma Edición, Talleres gráficos mundicolor, S.R.L.

TOCQUEVILLE ALEXIS, la Democracia en América 2, 1985, pág. 182

VALENCIA HARO HUGO, Legislación Ecuatoriana del Trabajo, Editorial Universitaria, Quito, 1979.

VEGA RUIZ MARA LUZ, La Reforma Laboral en América latina después de 15 años, Oficina Internacional del Trabajo, Oficina regional de América Latina y El Caribe, Primera Edición, 2005.

VILLAMAR ESPINOSA FABIAN, Ensayos sobre la teoría y la practica transformadoras, CCE Benjamín Carrión, Quito, 2000

VITERI JOAQUIN, Investigación Doctrinal sobre el salario, Universidad Andina Simón Bolívar, 2002.

CITAS EN INTERNET

<http://www.explored.com.ec/noticias-ecuador/salarios-y-poder-adquisitivo-en-el-ecuador-de-los-siglos-xix-y-xx-22549-22549.html>

[http:// www.plades.org.pe/.../remuneracion_beneficios_laborales_25Jun.pdf](http://www.plades.org.pe/.../remuneracion_beneficios_laborales_25Jun.pdf) -

http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=6068&Itemid=134 Revista Judicial del Diario la Hora.

http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=6068

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm#1>. La finalidad

<http://salarios.mrl.gob.ec>

www.mrl.gob.ec

<http://www.inec.gob.ec/home/>

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>,

ANEXOS

<u>ANEXO 1: Entrevista, Dr. Luis Núñez, Asesor Jurídico especializado en lo laboral de la Cámara de Comercia de Quito.....</u>	<u>PÁG. 2</u>
<u>ANEXO 2: Entrevista Abogado Mauricio Proaño, Asesor Jurídico de la Cámara de la Pequeña Industria de Pichincha.....</u>	<u>PÁG. 5</u>
<u>ANEXO 3. Entrevista, Dra. Elisa Lanas, Docente de la Universidad Andina Simón Bolívar.....</u>	<u>PÁG. 8</u>
<u>ANEXO 4. Entrevista, Eco. Xavier Estupiñan S. Director de Análisis Salarial.....</u>	<u>PÁG. 11</u>
<u>ANEXO 5. Cuadros de los elementos que conforman la canasta familiar básica y vital.....</u>	<u>PÁG. 15</u>
<u>ANEXO 5. Cuadros estadísticos del INEC sobre el mercado laboral en el Ecuador, septiembre 2011.....</u>	<u>PÁG. 17</u>
<u>ANEXO 7: Cuadros INFORME MUNDIAL SOBRE SALARIOS 2010/2011, Políticas Salariales en tiempos de crisis, Organización Mundial del Trabajo, Santiago de Chile, 2010.....</u>	<u>PÁG. 19</u>

ANEXO 1

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
FICHA DE ENTREVISTA

FECHA: 19 de septiembre del 2011

LUGAR: Cámara de Comercio de Quito

TEMA: APLICACIÓN DEL SALARIO DIGNO EN EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN PRIVADA REGULADO POR EL CÓDIGO ORGÁNICO DE LA PRODUCCIÓN, COMERCIO E INVERSIONES EN CONCORDANCIAS CON EL CÓDIGO DE TRABAJO VIGENTES EN EL ECUADOR.

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: Dr. Luis Nuñez, Asesor Jurídico especializado en lo laboral de la Cámara de Comercio de Quito.

PREGUNTAS:

1. ¿Qué es el Salario Digno y cuál es el Marco jurídico que lo regula?

Respuesta: El Salario Digno viene a ser el resultado de todos los beneficios económicos que normalmente recibe el trabajador durante todo el año, el salario digno ha venido a sincerar los verdaderos costos que tiene el empleador al mantener a sus trabajadores, entendemos que el empleador no solo paga el salario mensual, está el pago al IESS, décimo tercera y cuarta remuneración, utilidades en los respectivos casos, por lo tanto el trabajador obtiene más del salario mensual que percibe.

Obviamente el Salario Digno se encuentra regulado en el Código de la Producción recientemente puesto en vigencia, pero tendrá que regularse y encontrarse en concordancia con el Código de Trabajo.

En mi concepto el “Salario Digno” como tal es un concepto que se encuentra levemente definido un invento reciente que no va a contribuir más que para confundir las disposiciones salariales vigentes en el Código de Trabajo.

2. ¿Cuáles son los beneficios o desventajas del Salario Digno para el trabajador?

Respuesta: Un benéfico económico como tal real, no, simplemente estamos reflejando los beneficios que ya tiene el trabajador, no constituye un ingreso mensual para el trabajador, El CONADES según determina la ley es quien determina los salarios mínimos sectoriales, esto viene a cotizar mas el tema salarial.

3. ¿Cuáles son los beneficios o desventajas para el empleador si se mensualiza los valores de la decimotercera y decimocuarta remuneración?

Respuesta: Para el empleador el único beneficio es que se haya revelado el verdadero costo que implica mantener a un trabajador.

Para la mayoría de los empresarios agregados a la cámara, si en algún momento se pensaría mensualizar los valores de la decimotercera y decimocuarta remuneración para ellos no sería un grave inconveniente, más bien seria una carga menos que pagar ya que se lo haría mensualmente y no de una sola vez como actualmente se los hace, ya que es una fuerte cantidad de dinero que se necesita para el pago de estos emolumentos.

En reuniones tratando de dilucidar que es el Salario Digno, con dirigentes del Ministerio de Relaciones Laborales, la Cámara de Comercio de Quito y la Cámara de la pequeña industria, se planteo esto, los representantes de la cámara de la pequeña industria estaban en desacuerdo en mensualizar la decimotercera y decimocuarta remuneración porque decían que justamente en Navidad que es donde se paga el decimotercero y en el inicio a clases donde se paga la decimocuarta remuneración, es donde más obtiene beneficio este sector productivo, por ello las microempresas serían las más afectadas, en éste tema.

No existe una afectación al empleador tal como está planteado no hay una afectación, únicamente se está revelando los verdaderos costo de la mano de obra.

4. ¿La compensación económica que establece el Código de la Producción, Comercio e Inversiones, respecto del Salario Digno, puede considerársele más bien como un beneficio más al salario mensual del trabajador?

Respuesta. Si, podría considerársele de esa manera, pero igual, debemos tener en cuenta que actualmente la mayoría de empresas pagan a sus trabajadores inclusive más del “Salario Digno” que se ha establecido últimamente por el CONADES, entonces no se está inventando nada nuevo ni entregando algo más al trabajador con el Salario Digno, no hay ningún beneficio nuevo para él.

5. ¿Qué pasará con las comisiones sectoriales respecto al Salario Digno?

Respuesta: mientras no se derogue los artículos establecidos en el Código de Trabajo, normativa que aun está vigente, tendrá que aplicarse lo que determina dicha ley con respecto al CONADES y las comisiones sectoriales, lo establecido en el Código de la Producción Comercio e Inversiones, no tiene por qué cambiar nada en absoluto, por ello digo que lo que va a causar el Salario Digno es una confusión con respecto a la determinación de los salarios.

6. ¿Está de acuerdo como se encuentra planteada la normativa del Salario Digno en el Código de la Producción?

La normativa lo que está haciendo es únicamente sumando los haberes que ya poseía el trabajador y según ello quienes no lleguen al Salario Digno establecido en esa suma tendrán que pagar la compensación, pocos serán los casos, no veo que no sea aplicable pero como beneficio adicional al trabajador es muy poco.

Va a causar confusión dentro de los trabajadores.

ANEXO 2

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

FICHA DE ENTREVISTA

FECHA: 19 de septiembre del 2011

LUGAR: Cámara de la Pequeña Industria de Pichincha.

TEMA: APLICACIÓN DEL SALARIO DIGNO EN EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN PRIVADA REGULADO POR EL CÓDIGO ORGÁNICO DE LA PRODUCCIÓN, COMERCIO E INVERSIONES EN CONCORDANACIA CON EL CÓDIGO DE TRABAJO VIGENTES EN EL ECUADOR.

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: Abogado Mauricio Proaño, Asesor Jurídico de la Cámara de la Pequeña Industria de Pichincha.

PREGUNTAS:

1. ¿Qué es el Salario Digno y cuál es el Marco jurídico que lo regula?

Respuesta: El Salario Digno podríamos considerarlo como todas las remuneraciones y haberes que se les deben cancelar a los trabajadores más los beneficios de acuerdo a lo que establece la ley.

2. ¿Cuáles son los beneficios o desventajas del Salario Digno para el trabajador?

Respuesta: el beneficio para el trabajador es que se le pague efectivamente sus emolumentos conforme a la ley, para la remuneración mensual habría un beneficio pero si se pagara mensualmente la decimotercera y decimocuarta remuneración se va a perder un aporte muy importante para el trabajador y la familia que es el espíritu de estos dos aportes, ya que el decimotercero, que se lo conoce como bono navideño, en el momento en que llegue esta época el trabajador no va a poder gozarlo completamente como debe ya que no tendrá este dinero efectivo, la mayoría de personas no tiene una cultura de ahorro como en otros países, de igual manera pasaría con el decimocuarto o bono de escolar, en el momento en que la gente comienza a recibir más dinero le impulsa a tener más gastos y cuando tengan la necesidad real de utilizar esos aportes en clases y navidad y no lo puedan hacer,

debido a una carencia de cultura de ahorro, puede llegar a ser perjudicial para el trabajador y su familia.

3. ¿Habría un impacto para la pequeña industria?

Respuesta: Habría un impacto, el problema es que muchas empresas y micro empresas ya tienen la costumbre de realizar los pagos en esas fechas en agosto y en diciembre, si se mensualiza esos aportes las empresas van a tener que hacer un pago mensual mayor al que están haciendo, esto puede acarrear problemas financieros, esa es una de las cosas que se han hablado ya que aumentaría la remuneración del trabajador, como cuando el gobierno decide aumentar el salario mínimo, con ello el empleador incurren en más gastos y al no llegar a sus metas económicas no podrán pagar estos haberes.

4. ¿La compensación económica que establece el Código de la Producción, Comercio e Inversiones, respecto del Salario Digno, puede considerárselo más bien como un beneficio más al salario mensual del trabajador?

Respuesta. A la final esto se puede constituir un nuevo aporte al trabajador, pero esto siempre esto va a generar un cambio en la estructura de organización de las empresas y hasta que esto entre en regla y puedan acoplarse, va a ver muchos cambios y para algunos no va hacer muy beneficioso.

5. La pequeña industria gana anualmente las utilidades para pagar la compensación.

Hay utilidades pero en muchos casos no son suficientes, varían; en un ejercicio económico que llegue a ser bastante oneroso lo van a poder hacer pero en el caso en que sea un mal año no lo van a poder hacer y habrá una dificultad.

6. ¿Cree que el marco jurídico que se estableció para el Salario Digno dentro del Código de la Producción es el adecuado o podría haber algún problema o incoherencia con el Código de trabajo actual?

Respuesta: Jurídicamente es adecuado el problema es que hay que ve mas allá de lo jurídico hay que ver los beneficios para el trabajador, el decimotercero o el decimocuarto son específicamente para inicio a clases y navidad el momento en que se comience a pagar estos beneficios mensualmente están perdiendo el espíritu por los que han sido creados, aparte de esto tendría que concordar las normas del Código de la Producción con las del Código de Trabajo.

7. ¿Qué pasará con las comisiones sectoriales con respecto al Salario Digno?

Con respecto a las comisiones sectoriales podría haber algún problema porque si el Código de la Producción no especifica sobre lo que dispone el Código de Trabajo

sobre los salarios mínimos sectoriales los empleadores podrían verse en dificultad para saber qué remuneración se le paga al trabajador, habría una confusión.

8. ¿En realidad el Salario Digno va a lograr el objetivo por lo que se lo creo?

Lo que se intenta con el salario digno es asegurar que se le paguen al trabajador sus remuneraciones y beneficios legales, creo que está mal aplicado el concepto, debe encontrarse otra forma para asegurar el pago de estas remuneraciones.

El Salario Digno lo que propone es que se pague mensualmente los haberes del trabajador, lo que trata es de evitar que el empleador evada esta responsabilidad, ciertos empleadores, especialmente los microempresarios suelen pagar un sueldo inferior al mínimo establecido, o no suelen pagar los beneficios de ley como el decimotercero y decimocuarto, o el pago al IESS.

En el Código de la Producción debería tomar en cuenta también otras especificaciones que regula el Código de Trabajo, por ejemplo en el caso del trabajo por jornada parcial, por obra, a destajo.

ANEXO 3

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

FICHA DE ENTREVISTA

FECHA: 29 de septiembre del 2011

LUGAR: Universidad Andina Simón Bolívar.

TEMA: APLICACIÓN DEL SALARIO DIGNO EN EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN PRIVADA REGULADO POR EL CÓDIGO ORGÁNICO DE LA PRODUCCIÓN, COMERCIO E INVERSIONES EN CONCORDANACIA CON EL CÓDIGO DE TRABAJO VIGENTES EN EL ECUADOR.

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: Dra. Elisa Lanas, Docente de la Universidad Andina Simón Bolívar.

PREGUNTAS:

1. ¿Qué principios constitucionales se enmarca el concepto del Salario Digno?

Respuesta: El Art. 33 de la Constitución declara al trabajo un derecho y un deber social, derecho ya que todas las personas en edad de trabajar deberían tener un trabajo adecuado y digno; y es un derecho económico ya que esta actividad le debe generar un ingreso que le permita vivir al trabajador y a su núcleo familiar.

El Estado debe garantizar que las personas trabajadoras los hagan con respecto, dignidad, y que por ello se debe recibir una remuneración justa y además digna.

2. ¿El Salario Digno es un avance a los derechos laborales del trabajador?

Respuesta: Sin duda es un avance, es un concepto que no solo se ha establecido en el Ecuador, instituciones internacionales como la Organización Mundial del Trabajo OIT lo ha ido desarrollando, la OIT habla del trabajo decente, como un concepto en el que las personas han de conseguir un trabajo en igualdad de condiciones con una serie de características, entre ellos un derecho económico que como mencione quiere decir que lo que gane una personas alcance a cubrir no solo sus necesidades básicas sino que le permita vivir y desarrollarse en plenitud a él y su familia o ella y su familia, en condiciones adecuadas, entonces desde luego es un avance, ya no es

solo el concepto de salario justo, que es un concepto restringido y limitado en el sentido de que se habla de que por un trabajo se determina un salario y eso es justo, sino que es un concepto más amplio, no solo es el pago únicamente por lo que se está haciendo sino es el concepto de que con ese salario se ha de lograr una vida satisfactoria, digna, un desarrollo usted y su familia.

3. ¿Cree que habría alguna oposición a este nuevo Salario Digno por parte de los empleadores, al considerar los demás gastos que implica para el empleador el alza del salario?

Respuesta: En otros países, lo que suele hacerse es actuar vía beneficios, por ejemplo de tipo tributario, aquel empleador que cumpla con sus trabajadores y pague el salario digno podrá liberarse de cargas tributarias, o incluso recibirá excusiones, beneficios, tal vez será mejor favorecido cuando opte por algún tipo de negociación con el Estado. Hay mecanismos que pueden generar en los empleadores no solamente una carga sino otros beneficios cumpliendo con lo establecido.

4. Puede vislumbrar alguna inconsistencia en cuanto al Código de la Producción y el Código de Trabajo respecto del Salario Digno, con respecto al cálculo del Salario Digno y sobre las comisiones sectoriales.

Respuesta: El Código de Trabajo establece una forma de calcular la remuneración anual que recibe el trabajador que no solamente se limita al salario mensual sino a otras principalmente al decimotercero y decimocuarto, ya los contadores y los directores de recursos humanos de las empresas saben hacer sus cálculos para que al final se pueda respetar las reglas establecidas en la legislación, cuando vienen nuevas reglas hay que realizar unos ajustes, lo que va a pasar muy posiblemente, y lo he visto en varias empresas, es que esos ajustes no se hacen al final del año sino que desde el comienzo del año ya desde enero harán sus cálculos para saber al final del periodo cuanto necesitan para pagar a los trabajadores y como distribuirlo, algunos empleadores piensan en no cargarse tanto e ir pagando un ingreso superior mes a mes, también tienen a la vista si van o no tener ganancias o no el presente año teniendo en cuenta las ganancias de anteriores años, es decir pasa por varios elementos y análisis. Con organización no creo que se genere mayor inconveniente, habrán otros empleadores que lo tengan más difícil, sobretodo no van a tener problema de pagar el salario digno los grandes empleadores sino los pequeños, los que ciertamente mes a mes ya tienen dificultad en pagar el salario mínimo vital.

Los trabajadores autónomos y los pequeños y medianos empleadores en mi opinión deben de tener un trato diferenciado con respecto a las empresas o la industria, que funcionan con otras reglas y además con otro capital.

En el Ecuador mayoritariamente la mano de obra se encuentra en las pequeñas y medianas empresas, porque es nuestro tipo de empresa en general del Ecuador, son pocas las grandes empresas y por tanto tenemos que tener una diferencia entre las pequeñas y medianas empresas, debería haber un tratamiento diferente que pase por algún tipo de beneficios y medidas sin perjudicar el ingreso del trabajador y que no le genere una carga excesiva que no pueda asumir el empleador, hay varios mecanismos como reducir en impuestos y otras, que compense esta mayor inversión del empleador.

ANEXO 4

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

FICHA DE ENTREVISTA

FECHA: 30 de septiembre del 2011

LUGAR: Ministerio de Relaciones Laborales

TEMA: APLICACIÓN DEL SALARIO DIGNO EN EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN PRIVADA REGULADO POR EL CÓDIGO ORGÁNICO DE LA PRODUCCIÓN, COMERCIO E INVERSIONES EN CONCORDANACIA CON EL CÓDIGO DE TRABAJO VIGENTES EN EL ECUADOR.

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: Eco. Xavier Estupiñan S. Director de Análisis Salarial

PREGUNTAS:

- 1. ¿Cuáles son las políticas que ha implementado el Ministerio de Relaciones Laborales para que se pueda aplicar el Salario Digno respecto al Código de la Producción?**

Respuesta: Nosotros como ministerio tenemos una política de tratar de impulsar al salario mínimo en general, con el concepto de que se va a impulsar la demanda interna. Durante los últimos años se ha privilegiado a la parte del capital versus el factor humano, nos jactamos de decir que el Ecuador es un país muy competitivo porque tiene muy bajo costo laboral en función de salarios bajos, esta situación lo que ha hecho es mermar la polarización entre salarios, beneficiar el sector exportador porque es el único frente que nos vemos beneficiados pero en la demanda interna seguimos siendo un país pequeño que no produce consumo interno. La idea es cambiar ese enfoque tradicional, los resultados están visibles.

Este cambio es evidente porque en los últimos años se ha estimulado al incremento del salario mínimo y lo que ha hecho es disminuir la brecha entre las necesidades de canasta básica versus lo que se está entregando, antes en el 2001 la brecha era de un 41 % , de lo que ahora llamamos el salario digno que es la canasta básica dividida

para el perceptor, ni siquiera haciendo un doble esfuerzo se alcanzaba a llegar al salario digno, ahora esa brecha se ha ido disminuyendo y actualmente la diferencia es del 5.38%. Hay el miedo a que nosotros subamos el salario y se genere desempleo masivo, se evidencia totalmente lo contrario con las encuestas del INEC, en donde vemos que el desempleo ha bajado a niveles de un 6%.

2. ¿Según la Cámara de la Pequeña Industria su sector será el más afectado con el Salario Digno?

Respuesta: Efectivamente si va haber siempre los sectores más sensibles, los que necesitan más apalancamiento, cualquier costo que se suba dentro de una empresa va a mermar en la rentabilidad, pero normalmente solo eso la rentabilidad, lo que no se ve es el análisis macro, lo que vemos los economistas, en el corto plazo se merma porque inmediatamente es reducir la rentabilidad pero a largo plazo se tiene una masa salarial que va a consumir más, antes tu mercado era de 3 dólares por poner un ejemplo, ahora con ese incremento a nivel de masa salarial de todos los trabajadores no tienes un mercado de 3 dólares sino un mercado de 100 dólares, entonces eso tarde o temprano también repercute a nivel de la pequeña empresa, pero el efecto inmediato es el negativo.

3. ¿Hay alguna política que proteja a la pequeña empresa?

Respuesta: No, existe el libre mercado, estamos en una economía de libre mercado, en donde son las herramientas del empresario el que le permite ser rentable o no, pero es ese efecto expost ese estímulo en la demanda interna el que en teoría reactiva la economía y eso se ve mermado en un crecimiento que mencionaba el Gerente del Banco Central de un 8%, un desempleo que en términos generales ha bajado. Efectivamente estos cambios obviamente tiende a afectara a los sectores más sensibles a empresas más pequeñas pero viene la segunda parte que es ese estímulo que viene a generar más empresas eso es muy positivo porque si no estaríamos estancados en un estatus quo de tener este mercado insipiente interno y solo los únicos beneficiados es el sector exportador en función de un trabajo con un salario barato como por ejemplo los países asiáticos que claro son muy competitivos pero por tener a sus trabajadores en jornadas de más de 12 horas, niños, que eso no es lo que se quiere, la economía no es solo la rentabilidad sino es un bienestar común.

4. El objetivo final entonces es justamente disminuir esta brecha entre la canasta familiar y lo que puede consumir el trabajador, pero según como está establecido en el Código de la Producción, simplemente esto de sumar hasta los 340 con los decimotercero, decimocuarto, ect dividido para doce, solo es para el cálculo y después se pagaría la compensación económica en marzo, entonces

realmente el trabajador no va a recibir los 340 líquidos mensualmente, ¿se aspira después mensualizar estos valores de los décimos terceros y decimos cuartos?

Respuesta: No, actualmente no, se ha estigmatizado que se va a mensualizar estos valores, para eso es necesario que pase a través de la Asamblea, pero actualmente lo que pretende el Código de la Producción en sus artículos 8 y 9 es presionar a que alcancemos el Salario Digno, ya no es mucho, la brecha es casi insignificante, si hacemos un barrido de la economía un alto porcentaje ya paga un salario digno, lo que efectivamente hay que hacer es controlar más, porque lamentablemente podría quedar en papel y decir mirenen he hecho una política de subir salarios cuando no se cumple ese mínimo no se diga el salario digno, que empecemos a cumplir para que aunque sea esa brecha del 5% que hemos alcanzado se cumpla, esa es otra política que hemos implementado ahora ya con el sistema de salarios en línea, porque antes era todo en papel no había esa parte de control y estadísticas, actualmente uno ya tiene que presentar los documentos de utilidades ,de decimotercero, decimocuarto aquí en el ministerio y ahí es la única manera de poder controlar que efectivamente se está cumpliendo con estos rubros , la parte de control es una política inmediata que hemos hecho, actualmente tenemos estadísticas, notificamos empresas que incumplen, el sistema no permite que un decimotercero de todos los salarios que se han pagado durante el año esté por debajo del mínimo del salario básico unificado y de los mínimos sectoriales, que es algo que no se cumple en algunos sectores.

5. ¿Podría haber algún tipo de desajuste con los mínimos sectoriales o se pretende que los mínimos sectoriales lleguen al Salario Digno?

No solo ahora se trabaja con los salarios básicos unificado sino hay mínimos sectoriales, esta situación no se daba en todos los sectores, las últimas comisiones sectoriales ya determinaron que los mínimos serán para todos los sectores, entonces prácticamente el salario básico unificado pasa a un segundo plano ya que ahora hay un salario superior ósea el mínimo de cada uno de los sectores lo que empuja cada vez más a la economía a alcanzar esos mínimos, lo más importante no es tanto la política sino el control de cumplimiento de la política que lo hacemos por medio del sistema.

En el sistema se exige legalizar el documento de que usted ha pagado la decimotercera remuneración ect., de lo que usted ha pagado durante todo el año, entonces el sistema al estar conectado en el SRI ya sabemos que empresa pertenece a que sector, y en ese sentido sabemos automáticamente cual es el mínimo.

Son controles que no se tenía antes y empuja primero ha que haya un cumplimiento de la ley y con el sistema tenemos un control absoluto de todo.

6. **¿Cuál es el mecanismo que tendrá el trabajador para exigir el pago del Salario Digno cuando no lo ha recibido?**

Aprovechando nuestro sistema, una vez que ya cumplamos diciembre 31 cerraremos el año fiscal y diremos estas empresas generaron utilidad por lo tanto estas están sujetas a repartir, entonces son esas empresas las que tendríamos que revisar si han pagado o no el salario digno.

Adelantando al Acuerdo Ministerial que saldrá próximamente, la idea es que en abril se cumpla con el tema de declaración de utilidades de las compañías al SRI y que declaren ahí mismo si han pagado o no el Salario Digno.

El mecanismo que tiene el trabajador es el mismo que tiene actualmente en la Insectoría de Trabajo.

ANEXO 5

NACIONAL
CANASTA FAMILIAR BÁSICA
PARA EL ANÁLISIS DE LA RELACION INFLACION -
REMUNERACIÓN

Se considera la estructura fija del gasto en bienes y servicios establecida en noviembre 1982 para un Hogar tipo de cuatro miembros con 1,60 perceptores de Remuneración básica unificada.

BASE: Noviembre 1982 = 100

OCTUBRE 2011

No. Orden	Grupos y Subgrupos de Consumo	Encarecimiento Mensual	Costo Actual en Dólares	Distribución del Ingreso actual	Restricción en el consumo	
					En Dólares	% del Costo
1	TOTAL	0.65	571.08	492.80	76.28	13.71
2	ALIMENTOS Y BEBIDAS	0.32	205.35	179.89	25.47	4.46
3	Cereales y derivados	-0.01	45.09	44.30	0.79	0.14
4	Carne y preparaciones	0.17	30.88	28.75	2.13	0.37
5	Pescados y mariscos	1.12	9.32	6.15	3.17	0.56
6	Grasas y aceites comestibles	-0.30	7.95	6.74	1.21	0.21
7	Leche, productos lácteos y huevos	1.99	30.81	28.39	2.42	0.42
8	Verduras frescas	-3.90	12.47	6.24	6.23	1.09
9	Tubérculos y derivados	0.93	17.80	17.14	0.67	0.12
10	Leguminosas y derivados	-0.03	3.74	0.66	3.07	0.54
11	Frutas frescas	2.53	10.02	7.28	2.74	0.48
12	Azúcar, sal y condimentos	-1.07	11.18	11.02	0.17	0.03
13	Café, té y bebidas gaseosas	0.18	6.22	4.62	1.61	0.28
14	Otros productos alimenticios	-2.88	2.02	1.15	0.88	0.15
15	Alim. y beb. consumidas fuera del	1.15	17.84	17.47	0.38	0.07
16	VIVIENDA	0.20	157.44	154.00	3.44	0.60
17	ALQUILER	0.21	128.30	128.30	0.00	*
18	Alumbrado y combustible	0.16	13.17	13.17	0.00	*
19	Lavado y mantenimiento	0.12	14.52	12.53	1.98	0.35
20	Otros artefactos del hogar	0.92	1.45	0.00	1.45	0.25
21	INDUMENTARIA	-0.04	36.32	0.00	36.32	6.36
22	Telas, hechuras y accesorios	-0.61	2.25	0.00	2.25	0.39
23	Ropa confeccionada hombre	-0.56	17.70	0.00	17.70	3.10
24	Ropa confeccionada mujer	0.61	14.21	0.00	14.21	2.49
25	Servicio de limpieza	0.66	2.16	0.00	2.16	0.38
26	MISCELANEOS	1.60	171.97	158.91	13.06	2.29
27	Cuidado de la salud	2.21	81.23	77.31	3.92	0.69
28	Cuidado y artículos personales	-1.42	14.76	10.55	4.21	0.74
29	Recreo, material de lectura	4.25	21.36	18.98	2.38	0.42
30	Tabaco	1.74	14.71	14.43	0.27	0.05
31	Educación	0.28	11.77	9.49	2.28	0.40
32	Transporte	0.00	28.14	28.14	0.00	*

Aquiler corresponde a un departamento

* La restricción en el consumo no afecta a los artículos: sal, alquiler, energía eléctrica, gas, agua, matrícula secundaria y bus urbano.

NACIONAL
CANASTA FAMILIAR VITAL
PARA EL ANÁLISIS DE LA RELACION INFLACION -
REMUNERACIÓN

Se considera la estructura fija del gasto en bienes y servicios establecida en enero 2007 para un Hogar tipo de cuatro miembros con 1,60 perceptores de Remuneración básica unificada.

BASE: Enero 2007 = 100

OCTUBRE 2011

No. Orden	Grupos y Subgrupos de Consumo	Encarecimiento Mensual	Costo Actual en Dólares	Distribución del Ingreso actual	Recuperación en el consumo	
					En Dólares	% del Costo
1	TOTAL	0.84	413.51	432.80	-79.29	-19.17
2	ALIMENTOS Y BEBIDAS	0.47	185.79	203.51	-17.72	-4.29
3	Cereales y derivados	0.01	35.68	35.25	-0.33	-0.09
4	Carne y preparaciones	0.15	28.80	29.66	-0.86	-0.21
5	Pescados y mariscos	1.11	7.12	6.68	-1.53	-0.38
6	Grasas y aceites comestibles	-0.30	7.22	7.73	-0.52	-0.12
7	Leche, productos lácteos y huevos	2.60	24.99	25.73	-0.74	-0.16
8	Verduras frescas	-3.12	12.34	17.74	-5.41	-1.31
9	Tubérculos y derivados	0.73	15.05	15.28	-0.23	-0.06
10	Leguminosas y derivados	-0.08	3.87	7.35	-3.49	-0.84
11	Frutas frescas	2.50	11.06	14.24	-3.18	-0.77
12	Azúcar, sal y condimentos	-1.05	7.46	7.55	-0.09	-0.02
13	Café, té y bebidas gaseosas	0.13	5.91	6.78	-0.87	-0.21
14	Otros productos alimenticios	-2.88	2.78	3.03	-0.25	-0.06
15	Alim. y beb. consumidas fuera del	1.37	23.33	23.48	-0.15	-0.04
16	VIVIENDA	0.28	82.30	98.91	-4.69	-1.11
17	ALQUILER	0.34	80.21	80.21	0.00	*
18	Alumbrado y combustible	0.15	16.63	16.63	0.00	*
19	Lavado y mantenimiento	0.09	13.76	14.71	-0.95	-0.22
20	Otros anefectos del hogar	0.87	1.66	5.36	-3.69	-0.89
21	INDUMENTARIA	0.00	34.67	65.19	-50.52	-12.22
22	Tejidos, hechuras y accesorios	-0.68	3.13	5.11	-1.98	-0.48
23	Ropa confeccionada hombre	-0.44	15.22	30.35	-15.13	-3.66
24	Ropa confeccionada mujer	0.53	14.30	44.17	-29.87	-7.22
25	Servicio de limpieza	0.66	2.02	5.56	-3.53	-0.85
26	MISCELANEOS	2.33	100.75	107.19	-6.44	-1.56
27	Cuidado de la salud	1.43	16.66	21.25	-2.57	-0.62
28	Cuidado y artículos personales	-1.18	12.66	14.96	-2.31	-0.56
29	Recreo, material de lectura	11.65	19.52	19.86	-0.34	-0.08
30	Tabaco	1.74	5.72	5.99	-0.27	-0.07
31	Educación	0.33	14.56	15.51	-0.95	-0.23
32	Transporte	0.00	29.62	29.62	0.00	*

Alquiler corresponde a una pieza

* La restitución en el consumo no afecta a los artículos: sal, alquiler, energía eléctrica, gas, agua, matrícula secundaria y bus urbano.

ANEXO 6

SEPTIEMBRE 2011 FUENTE INEC

**CUADRO No. 2
NACIONAL URBANO
SEGMENTACIÓN DEL MERCADO LABORAL POR REGIONES NATURALES Y SEXO**

CONDICIÓN DE ACTIVIDAD Y SEGMENTACIÓN DEL MERCADO LABORAL	NACIONAL URBANO			SIERRA			COSTA			AMAZONÍA		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Población Económicamente Activa (PEA)	4.418.150	2.584.093	1.834.057	1.871.403	1.048.879	822.523	2.458.610	1.478.696	979.913	88.138	56.517	31.620
Ocupados	4.174.111	2.452.318	1.721.793	1.780.286	1.002.267	778.019	2.309.053	1.395.150	913.904	84.772	54.901	29.871
Sector Formal	1.851.831	1.128.849	722.982	868.439	509.844	358.595	946.946	595.648	351.298	36.446	23.357	13.089
Sector Informal	2.006.984	1.185.189	821.795	747.093	417.688	329.405	1.219.995	741.818	478.177	39.896	25.684	14.213
No Clasificados por sectores	163.939	128.428	35.511	97.446	74.263	23.183	59.641	48.448	11.193	6.852	5.717	1.135
Servicio Doméstico	151.357	9.851	141.506	67.308	472	66.836	82.471	9.236	73.235	1.578	143	1.434
Desocupados	244.039	131.775	112.264	91.116	46.612	44.504	149.556	83.547	66.010	3.366	1.616	1.749

**CUADRO No. 1
NACIONAL URBANO
CLASIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN URBANA SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD POR REGIONES NATURALES Y SEXO**

CONDICIÓN DE ACTIVIDAD	NACIONAL URBANO			SIERRA			COSTA			AMAZONIA		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
POBLACION TOTAL	9.577.583	4.570.220	5.007.363	4.029.014	1.875.864	2.153.349	5.316.014	2.572.167	2.743.846	232.558	122.388	110.168
Población Menor de 10 años	1.576.093	788.878	787.215	594.563	291.906	302.657	920.294	462.939	457.355	61.235	34.033	27.203
Población en Edad de Trabajar (PET)	8.001.490	3.781.342	4.220.148	3.434.450	1.583.758	1.850.692	4.395.720	2.109.229	2.286.491	171.320	88.356	82.965
Población Económicamente Activa (PEA)	4.418.150	2.584.093	1.834.057	1.871.403	1.048.879	822.523	2.458.610	1.478.696	979.913	88.138	56.517	31.620
Ocupados	4.174.111	2.452.318	1.721.793	1.780.286	1.002.267	778.019	2.309.053	1.395.150	913.904	84.772	54.901	29.871
Ocupados Plenos	2.114.217	1.385.387	728.830	985.482	612.350	373.112	1.094.880	749.238	345.444	34.074	23.800	10.274
Subempleados	2.019.410	1.040.411	979.000	768.084	373.800	394.484	1.201.548	636.355	565.193	49.778	30.456	19.323
Visibles	379.315	201.512	177.803	104.640	44.041	60.599	269.126	153.500	115.626	5.548	3.970	1.578
Otras formas	1.640.096	838.899	801.197	663.444	329.559	333.885	932.422	482.855	449.567	44.230	26.485	17.745
Ocupados No clasificados	40.484	28.520	13.964	26.739	16.317	10.422	12.825	9.558	3.267	920	646	274
Desocupados	244.039	131.775	112.264	91.116	46.612	44.504	149.556	83.547	66.010	3.366	1.616	1.749
Desempleo Abierto	212.134	114.661	97.473	72.058	36.121	35.937	137.398	77.238	60.182	2.678	1.304	1.374
Desempleo Oculto	31.905	17.114	14.791	19.058	10.491	8.567	12.158	6.311	5.848	688	312	376
Cesantes (*)	208.005	113.849	94.356	71.244	37.046	34.199	133.807	75.399	58.408	2.954	1.205	1.749
Trabajadores Nuevos (*)	36.034	18.126	17.908	19.872	9.566	10.306	15.750	8.148	7.602	412	412	
Población Económicamente Inactiva (PEI)	3.583.340	1.197.249	2.386.091	1.563.048	534.879	1.028.169	1.937.110	630.532	1.306.578	83.183	31.838	51.344

* Estas variables corresponden a otra desagregación de la Población Desocupada

86

ANEXO 7

⁸⁶ INEC, <http://www.inec.gob.ec/home/>

Cuadro AE2 Salarios mínimos

País/Territorio	Ratificación del Convenio		Crecimiento del salario mínimo mensual real, en % p. a.				Salario Mínimo en PPP\$ (año más reciente)
	N° 26	N° 131	2006	2007	2008	2009	
<i>Países Avanzados (seleccionados)</i>							
Australia	1	1	0,1	3,2	1,8	-1,8	1597
Austria	1	
Bélgica	1		-0,3	2,1	-0,4	4,1	1492
Canadá	1		1,0	1,1	5,3	6,9	1325
Corea (República de)	1	1	6,8	9,5	3,5	3,3	797
Chipre			6,3	1044
Francia	1	1	1,1	0,4	0,0	1,2	1443
Alemania	1	
Grecia			2,9	5,0	-0,8	7,2	1096
Irlanda	1		-2,6	9,9	-3,0	1,7	1368
Israel			5,3	2,9	-0,8	-3,2	960
Italia	1	
Japón	1	1	0,4	2,1	0,9	2,8	944
Luxemburgo	1		-0,2	-0,4	-0,9	3,7	1687
Malta	1	1	0,7	0,1	0,1	1,8	..
Holanda	1	1	-0,1	0,9	0,8	2,1	1606
Nueva Zelanda	1		4,4	7,2	2,6	2,0	1367
Noruega	1	
Portugal	1	1	-0,1	2,0	3,0	6,6	618

87

⁸⁷ INFORME MUNDIAL SOBRE SALARIOS 2010/2011, Políticas Salariales en tiempos de crisis, Organización Mundial del Trabajo, Santiago de Chile, 2010

Guinea	1	
Guinea-Bissau	1	
Kenya	1	1	-2,1	-8,9	-11,6	5,6	205
Lesotho	1		-2,4	0,3	-2,9	-7,1	206
Liberia			-6,9	..
Libia	1	1	273
Madagascar	1		1,2	-0,1	2,6	-8,2	76
Malawi	1		-12,2	-7,4	34,7	-7,8	53
Mali	1		-1,5	-1,4	97
Mauritania	1		-2,2	152
Mauricio	1		-5,2	173
Marruecos	1		-3,2	-2,0	1,0	3,9	371
Mozambique			-2,0	5,4
Niger	1	1	-0,1	39,9	-10,1	-4,1	104
Nigeria	1		-7,6	-5,1	83
Ruanda	1	
Senegal	1		-2,1	-5,5	-5,4	1,1	117
Sierra Leona	1	
Sudáfrica	1		0,9	-1,1	-2,3	4,7	390
Sudán	1		-6,7	-8,1	-12,5	-10,1	84
Swazilandia	1	1
Tanzania	1	1	-6,8	-6,6	22,8	-10,8	117
Togo	1		-2,2	-0,9	87,3	-1,9	98

Cuadro AE2 (continuación)

País/Territorio	Ratificación del Convenio		Crecimiento del salario mínimo mensual real, en % p. a.				Salario Mínimo en PPP\$ (año más reciente)
	N° 26	N° 131	2006	2007	2008	2009	
Tunicia	1		-1,5	0,3	-0,3	-2,6	315
Uganda	1		-6,2	-6,4	-6,8	-12,4	7
Zambia	1	1	195,5	-9,6	-11,1	-11,8	77
Zimbabwe	1	
<i>Asia</i>							
Afganistán			13,7	89
Bangladesh			..	-8,4	-7,2	-5,7	58
Bhutan			-4,8	-4,9	-7,7	-8,0	108
China	1		12,9	4,7	173
Fiji	1		300
India	1		-5,8	-6,0	11,9	..	121
Indonesia			4,7	5,2	1,3	..	148
Irán			5,9	3,0	-4,3	..	541
Lao			100,1	-4,3	34,7	20,0	85
Mongolia			-5,9	159
Mianmar	1	
Nepal		1	27,7	-6,0	29,4	-11,7	151
Pakistán			-7,3	42,3	16,5	-17,2	229
Papua Nueva Guinea	1		151,4	249
Filipinas			1,4	0,6	-3,5	-3,1	379
Islas Salomón	1		-10,0	-7,1	127,2	-6,6	156
Sri Lanka	1	1	-7,5	16,3	4,4	..	93
Tailandia			-1,2	1,5	0,8	0,9	295
Vietnam			19,6	27,2	-18,8	-1,8	85

Europa del Este y Asia Central

Armenia	1	1	12,1	27,7	14,7	16,0	144
Azerbaián		1	-7,7	42,9	24,2	-1,5	121
Bielorrusia	1		14,4	5,1	1,8	-7,6	250
Georgia			-8,4	-8,5	-9,1	-1,7	21
Kazajistán			-8,0	-4,3	5,3	6,3	165
República de Kirguistán		1	-5,3	208,5	-19,7	-6,4	20
Federación Rusa			25,4	91,8	14,3	10,5	223
Tajikistán			51,6	-11,6	149,1	-6,1	48
Uzbekistán			15,7	11,3	43,1	31,9	..

Europa del Este y Central

Albania	1	1	15,9	11,7	2,2	3,6	329
Bosnia y Herzegovina		1
Bulgaria	1		-0,7	4,6	9,2	6,5	292
Croacia			1,0	3,0	12,7	0,1	613
República Checa	1		8,0	-2,2	-6,0	-1,0	526
Estonia			6,8	12,6	9,5	0,1	426
Hungría	1		5,6	-2,9	-0,7	-0,6	498
Latvia		1	5,6	21,1	15,7	8,9	421
Lituania		1	5,1	10,3	2,8	-4,0	428
ex República Yugoslava de Macedonia		1

Cuadro AE2 (continuación)

País/Territorio	Ratificación del Convenio		Crecimiento del salario mínimo mensual real, en % p. a.				Salario Mínimo en PPP\$ (año más reciente)
	N° 26	N° 131	2006	2007	2008	2009	
Moldavia (República de)		1
Polonia			4,8	1,6	15,4	9,5	628
Rumania		1	-0,1	12,7	28,4	5,2	320
Serbia		1	-11,2	54,9	-11,1	26,7	376
Eslovaquia	1		5,6	4,6	-3,8	8,9	485
Eslovenia		1	1,8	-1,6	2,8	3,1	855
Turquía	1		-0,9	1,3	-1,1	2,2	609
Ucrania		1	10,5	1,9	5,0	6,1	311
América Latina y el Caribe							
Argentina	1		14,5	12,6	16,5	9,3	896
Bahamas (Las)	1		-1,8	-2,4	-4,3	-2,0	787
Barbados	1	
Belice	1		-6,0	-2,0	388
Bolivia	1	1	9,0	-3,4	-3,5	8,3	215
Brasil	1	1	12,0	4,8	3,3	6,8	286
Chile	1	1	2,4	2,2	1,6	2,1	400
Colombia	1		2,5	0,7	-0,5	3,3	390
Costa Rica	1	1	1,1	0,9	2,0	1,2	489
Cuba	1	1
República Dominicana	1		-7,0	8,3	-9,6	13,3	221
Ecuador	1	1	3,3	3,9	8,5	3,8	490
El Salvador		1	5,8	0,5	-2,1	7,4	304
Guatemala	1	1	1,6	-2,5	-5,8	4,2	344
Guyana	1	1	0,1	145
Haití			-12,5	-8,3	-12,6	176,3	209
Honduras			5,1	3,8	-0,4	88,8	432
Jamaica	1		7,5	4,6	-5,2	0,4	310
México	1	1	0,4	-0,1	-1,1	-0,6	170
Nicaragua	1	1	7,6	6,2	-4,0	11,4	198
Panamá	1		5,0	0,5	-3,9	-2,4	451
Paraguay	1		2,2	1,7	-9,2	2,3	559
Perú	1		6,6	4,1	-1,9	-2,9	334
Trinidad y Tobago			-7,7	-7,3	-10,8	-6,5	285
Uruguay	1	1	12,8	0,0	18,6	-0,0	258
Venezuela	1		11,3	1,1	-0,3	-4,7	481
Oriente Medio							
Irak	1	1
Jordania			9,0	-5,1	-13,0	37,3	261
Líbano	1	1	-5,3	-3,9	50,5	-1,2	..
Omán			-3,4	441
República Árabe Siria	1	1	67,0	-4,5	-10,1	..	207
Yemen		1

.. = Datos no disponibles para el período.

Notas: Las tasas de crecimiento anual se calculan generalmente basados en valores nominales y el IPC publicado por el Fondo Monetario Internacional.

La paridad del poder adquisitivo representa la cantidad de bienes que se pueden comprar en los Estados Unidos en USD, en un país dado con el salario mínimo Mensual.