



# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

## **MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA**

### **CARRERA DE DERECHO**

#### **TÍTULO**

**“REVISIÓN Y REGULACIÓN DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES PRIVADOS QUE PERCIBEN UNA REMUNERACIÓN MAYOR AL SALARIO BÁSICO DETERMINADO POR EL ESTADO ANUALMENTE”**

Tesis Previa a la obtención  
del Título de Abogada

#### **AUTORA:**

MARIA ROSA JERVES RACINES

#### **DIRECTOR DE TESIS:**

DR. RENATO AGUIRRE VALDIVIESO

LOJA – ECUADOR

2015

CERTIFICACIÓN.

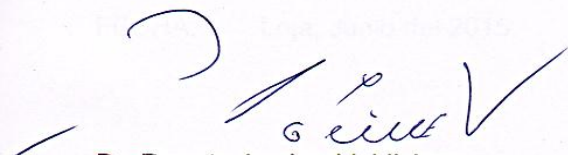
Dr. Renato Aguirre Valdivieso

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

Que en mi calidad de Director de la tesis titulada **“REVISIÓN Y REGULACIÓN DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES PRIVADOS QUE PERCIBEN UNA REMUNERACIÓN MAYOR AL SALARIO BÁSICO DETERMINADO POR EL ESTADO ANUALMENTE”** he orientado, asesorado, dirigido y revisado prolijamente, el desarrollo del trabajo de investigación, realizado por la estudiante María Rosa Jerves Racines, por lo que autorizo su presentación, para su respectiva defensa.

Loja, Junio del 2015



Dr. Renato Aguirre Valdivieso

DIRECTOR DE TESIS.

CARTA DE AUTORIZACION DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCION O TOTAL Y PUBLICACION ELECTRONICA DEL TEXTO COMPLETO.

### AUTORIA

Yo, María Rosa Jerves Racines, declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

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

AUTOR: María Rosa Jerves Racines

FIRMA: 

CÉDULA: 0104085543

FECHA: Loja, Junio del 2015

DATOS COMPLEMENTARIOS

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


Yo, María Rosa Jerves Racines, declaro ser autor de la tesis titulada: **“REVISIÓN Y REGULACIÓN DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES PRIVADOS QUE PERCIBEN UNA REMUNERACIÓN MAYOR AL SALARIO BÁSICO DETERMINADO POR EL ESTADO ANUALMENTE”** Como requisito para optar el Título de: Abogada, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repertorio Digital Institucional.

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 25 días del mes de Junio del dos mil quince, firma el Autor:

Firma



Autor: María Rosa Jerves Racines

Cédula: 0104085543

Dirección: Cuenca, Urbanización Altavista los Cerezos, Calles: Los Priestes y Av. los Cerezos

Correo Electrónico : mariarosajerves@gmail.com

Teléfono: 0987535636

**DATOS COMPLEMENTARIOS**

Director de Tesis: Dr. Renato Aguirre Valdivieso.

**Tribunal de Grado**

Dr. Marcelo Costa Cevallos Mg. Sc.

Presidente

Dr. Igor Vivanco Muller Mg. Sc.

Vocal

Ab. Galo Blacio Aguirre PhD.

Vocal

## **DEDICATORIA.**

A Dios, por permitir este camino, por acompañarlo y guiarlo dándome fortaleza y persistencia, a mi esposo y mis hijas, que han compartido durante estos años de estudio el esfuerzo y el tiempo que he dedicado para cumplir esta meta en mi vida.

María Rosa Jerves Racines.

## **AGRADECIMIENTO.**

Agradezco a la Universidad Nacional de Loja, a la Escuela de Ciencias Jurídicas en su modalidad de estudios a distancia, a sus distinguidos catedráticos y de manera especial al Sr Dr. Renato Aguirre, guías en el desarrollo del presente trabajo, quien por sus conocimientos y su gran experiencia puesta a disposición de sus estudiantes, han permitido realizar el presente trabajo de investigación.

Atentamente;

María Rosa Jerves Racines.

**1. TITULO:**

**“REVISIÓN Y REGULACIÓN DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES  
PRIVADOS QUE PERCIBEN UNA REMUNERACIÓN MAYOR AL SALARIO  
BÁSICO DETERMINADO POR EL ESTADO ANUALMENTE”**

## 2. RESUMEN

El presente trabajo investigativo, es una recopilación de ideas para dar sustento a la necesidad de que el Estado intervenga, no solo en la fijación año tras año de un salario mínimo vital a través de su organismo designado para tal efecto, CONADES, o Consejo Nacional de Fijación de Salarios, sino también para obligar a los empleadores (salvo contadas excepciones) que absortos en sus objetivos de lucro a pesar de la inflación obvia y agobiante que nos golpea año tras año, no consideran aumentos de sueldos para los trabajadores que están percibiendo una remuneración por encima de la obligatoria mínima. ¿La causa de ello? “simplemente como nadie me lo obliga, me ahorro y no lo hago, ¡aunque si subo los precios de mis servicios porque todo sube!”.... ¿Las consecuencias? Trabajadores que pierden su calidad de vida, que se desmotivan, que ven día con día las posibilidades de tener una vida digna con más dificultades, ilusiones derrotadas o muy lejanas, hasta que, con temor, con resignación, y con valentía por qué no, deciden buscar un nuevo trabajo, para poder negociar otra vez un sueldo que les alcance nuevamente para vivir dignamente, dejando ir por la borda una vida lograda de proyectos, amistades, recuerdos, anécdotas, sueños, etc., en donde el trabajador deja mucho de sí, porque al fin y al cabo, con 8 horas diarias, sin duda en el lugar de trabajo se entrega una tercera parte de la vida.



Nuestra carta magna en su artículo 328, nos dice “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 alimento.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria”

El trabajo conforme el desarrollo de la humanidad se convirtió en la actividad que dignifica al hombre, que le permite su desarrollo intelectual y o de habilidades físicas que lo engrandecen, y que, además es el medio de obtener la remuneración, que será el medio para que pueda conseguir lo que necesita para tener una vida digna.

El Estado debe velar porque eso se cumpla, y aunque en el artículo citado anteriormente ya se establece que éste se preocupará por establecer el salario básico, vemos que ahí no termina el problema. Claro que todos estamos de acuerdo que por ahí debemos empezar, de ninguna manera podemos concebir que alguien perciba una remuneración menor que la que un hombre necesita para vivir (aunque esto aún no se logra con 354 dólares mensuales) pero queremos ir más allá con esta investigación, sacar a relucir los problemas que vive la gente que se quedó con un sueldo congelado, sus limitaciones, su impotencia, y luego de ello preparar una propuesta de reforma jurídica que

solucione este problema de una vez por todas, tomando ahora si en consideración el alza del costo de la vida, no solo para la clase trabajadora más vulnerable que percibe un sueldo básico, sino también para quienes en base a su esfuerzo, experiencia, estudios y demás aspectos, estuvieron ganando más del salario básico y que ven retroceder su calidad de vida con el paso de los años, trabajando para empleadores desconsiderados que solo esperan que sea obligatoria una disposición para actuar.

## ABSTRACT

The present investigative work, it is a summary of ideas to give sustenance to the need of that the State controls, not only in the fixation year after year of a vital minimum wage across his organism designated for such an effect, CONADES, or National Advice of Fixation of Wages, but also to force the employers (except few exceptions) that absorbed in his aims of profit in spite of the obvious and oppressive inflation that strikes us year after year, do not think increases of salaries for the workers that they are perceiving a remuneration over the obligatory minim. ¿The reason of it? *“Simply as nobody it I forces it, I save myself and do not do it, though if I raise the prices of my services because everything rises!”* .... ¿The consequences? Workers who lose his quality of life, that desmotivan, that see day with day the possibilities of having a worthy life with more difficulties, defeated or very distant illusions, until, with dread, with resignation, and with valor why not, they decide to look for a new work, to be able to negotiate one again (afresh) a salary that reaches them again to live worth, stopping going for the hut a successful life of projects, friendship, recollections, anecdotes, dreams, etc, where one stops greatly of yes, because in the end, with 8 daily hours undoubtedly one delivers a third part of our lives to the work.

Our great letter in his article 328, he says to us *“The remuneration will be just, with a worthy salary that covers at least the basic needs of the hard-working*

*person, as well as those of his family; It will be inembargable, except for the payment of pensions for food.*

*The State will fix and check annually the basic salary established in the law, of general and obligatory application”*

The similar work the development of the humanity turned into the activity that dignifies the man, who allows him his intellectual development and or of physical skills that enlarge it, and that, in addition it is the way of obtaining the remuneration, which will be the way in order that it could obtain what he needs to have a worthy life.

The State must guard because it is fulfilled, and though in the mentioned article previously already it is found that this one will worry for establishing the basic salary, we see that there it does not finish the problem. Clear that we all agree that thereabouts we must begin, by no means we can conceive that someone perceives a minor remuneration that a man needs minimum to live (though this even is not achieved by 354 monthly dollars) but we want to go beyond there with this investigation, we want to extract when to shine the problems through that there live the people who remained with a frozen salary, his limitations, his impotence, and after it to prepare an offer of juridical reform that solves this problem once and for all, taking now if in consideration the rise of the cost of the life, not only for the most vulnerable hard-working class that perceives a basic salary, but also for those who on the basis of his effort, experience, studies and

other aspects, were winning more of the basic salary and that see his quality of life moving back as the years went by, working for employers inconsiderate who alone hope that a disposition is obligatory to act.

### **3. INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de investigación intitulado “REVISION Y REGULACION DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES PRIVADOS QUE PERCIBEN UNA REMUNERACION MAYOR AL SALARIO BASICO DETERMINADO POR EL ESTADO ANUALMENTE”, ha sido fruto del análisis ante la necesidad de los trabajadores de obtener un mejor estilo de vida y de mantenerlo, en segundo lugar de obligar a los empleadores mediante nuestras leyes que los sueldos y salarios de los trabajadores que superan el salario mínimo vital sean incrementados de forma proporcional al igual que sucede con el básico, de tal manera que su status económico no se vea afectado por la inflación.

El Ministerio de Relaciones Laborales a través del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, tiene a su cargo el establecimiento anual del sueldo o salario básico unificado para los trabajadores del sector privado, así como también la organización de las comisiones sectoriales para la fijación y revisión de sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas de los trabajadores del sector privado que laboren en las distintas ramas de actividad (comisiones sectoriales).

En el caso de que Consejo Nacional de Trabajo y Salarios no haya resuelto la fijación del salario básico, le corresponde al Ministro de Relaciones Laborales fijar el salario básico unificado.

El Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, es un organismo encargado de asesorar al Ministro de Relaciones Laborales, en relación a las remuneraciones y a la aplicación de políticas salariales de acuerdo a la realidad nacional. Es tripartito, integrado por dos delegados uno del sector trabajador, otro delegado del sector empleador y por un funcionario del Ministerio de Relaciones Laborales, quién preside dicho organismo es el Subsecretario de Trabajo.

El Gobierno fijó partir de enero del 2015 el Salario Mínimo Unificado de USD 354.00. es decir el alza fue de USD 14,00. En la determinación de este incremento está considerado el 5.14% de inflación anual y el 5,46% de productividad. Por su parte las Comisiones Sectoriales fijaron los salarios de acuerdo a la rama de actividad económica, así pues:

- La Comisión Sectorial Nro. 1, fijo los salarios sectoriales correspondientes a Agricultura y Plantaciones
- La Nro. 2 fijo los salarios de Producción Pecuaria, en la cual se advierte la creación de nuevas categorías, para las cuales se mantiene el salario mínimo unificado para el presente año (no existe incremento)
- La Nro. 5 fijo los salarios para las diferentes ramas de actividad relacionadas con la Transformación de Alimentos. Se incluyen las tablas referentes a la Industrialización de productos identificados con la zona de jurisdicción y afiliados a la Primera Zona.

- La Nro. 19 fijo los salarios para las diferentes ramas de actividad relacionadas con la Actividad de Servicios.



## 4. REVISIÓN DE LITERATURA

### 4.1.- MARCO CONCEPTUAL

Para introducirnos en este trabajo de investigación, es importante conocer de mejor manera algunos conceptos importantes que nos preparen de antemano para entender el tema central de esta investigación que buscará fundamentar la necesidad de una reforma jurídica laboral en cuanto a la regulación anual de los salarios que se encuentran por encima del básico determinado por el Estado Ecuatoriano anualmente. A continuación analizaremos desde lo general a lo específico, iniciando por conceptos de base como el significado del trabajo.

#### 4.1.1 El Trabajo

El Diccionario jurídico elemental de Guillermo Cabanellas, define al Trabajo como:

*“El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento.”<sup>1</sup>*

Nuestro Código Laboral Ecuatoriano define al trabajo como *“Toda actividad legal, humana, libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera sea su finalidad, siempre se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”<sup>2</sup>* En este caso vale recalcar que nos referimos al trabajo del sector privado, puesto que

---

1 CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, “Diccionario Jurídico Elemental”,  
2 Código Laboral del Ecuador.

el realizado en el sector público se encuentra recogido en leyes de orden administrativo con consideraciones especiales y diferentes.

El trabajo etimológicamente proviene del latín trabs, significa traba, es decir significaría la traba del hombre, quizá el termino venga identificado con orígenes de lo que el Génesis en la biblia cristiana nos cuenta acerca de identificar al trabajo como un castigo divino, el esfuerzo que debe realizar el hombre para conseguir el pan de cada día.

Encontramos varias definiciones que nos ayudan a concluir que el trabajo, es una actividad, física o intelectual que una persona realiza con el fin de recibir una recompensa, la misma que puede ser en dinero o especies, que tiene como fin la satisfacción de las necesidades del que presta esta actividad. En este caso también debemos acotar que en cuanto a lo que se refiere en esta investigación, el trabajo deberá ser en relación de dependencia y subordinación, mediando por supuesto el imprescindible acuerdo de voluntades.

Continuamos analizando conceptos generales de trabajo, ahora revisando el concepto del elemento más importante del trabajo; el trabajador.

#### 4.1.2 El Trabajador

Cabanellas define al trabajador como *“todo aquel que realiza una labor socialmente útil, Laborioso o aplicado al trabajo, Obrero; el que realiza una tarea manual, Jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual,*

*con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado*<sup>3</sup>

Sin equivocación, el trabajador por tanto, es aquel ser humano, sujeto del trabajo, quien realiza con su esfuerzo físico o intelectual una actividad encaminada a obtener una remuneración que permita satisfacer sus necesidades. Los diferentes nombres como empleado o trabajador, obrero, jornalero, etc, vendrán dadas de acuerdo al tipo de trabajo realizado, en tanto y en cuanto intervenga su fuerza física o intelectual.

#### 4.1.2.1 El Empleado

Como mencione en el último párrafo anterior, el empleado es por lo general el trabajador calificado quien emplea su esfuerzo intelectual para la ejecución de la actividad laboral. El diccionario jurídico Derecho Ecuador, nos dice:

*“Generalmente se designa con este nombre al funcionario técnico o profesional que presta su actividad al gobierno para la realización de fines de interés público. Este concepto era casi exclusivo hasta concluir el siglo XIX. En la actualidad, se distingue entre el empleado del Derecho Administrativo, el que acaba de definirse, y el del Derecho Laboral, donde tiende a oponerse a obrero, dentro del común denominador del vocablo trabajador.”*<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, “Diccionario Jurídico Elemental”,

<sup>4</sup> Diccionario Jurídico Derecho Ecuador.

Hoy en día el término trabajador, empleado y obrero están mejor definidos dentro de lo que concierne al derecho laboral privado, ya que el empleado o funcionario público se encuentra regulado dentro de un ordenamiento jurídico público diferente del código laboral ( LOSEP), por tanto trabajador es la definición general, obrero en lo específico es quien presta su esfuerzo físico y empleado quien presta su esfuerzo intelectual.

#### 4.1.2.2. El Empleado de confianza.

He decidido incluir dentro de esta sección este concepto, puesto que es una consideración importante que más adelante tocaremos para fundamentar la importancia de la regulación del salario del mismo que por lo general siempre está por encima del salario básico. Ya lo define así Cabanellas como:

*“Los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa”.*<sup>5</sup>

Estas consideraciones especiales que en su mayoría son mejores beneficios económicos vendrán determinados en gran medida por el mérito y cualidades especiales del trabajador.

#### 4.1.3 El Empleador

El diccionario jurídico Derecho Ecuador lo define como:

---

<sup>5</sup> Guillermo Cabanellas (Compendio de Derecho Laboral I)

*“Patrono, empresario o dador de trabajo. Persona o entidad, de cualquier que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta una obra o a quien se presta un servicio”<sup>6</sup>*

Es importante identificar quien es el “dador de trabajo”; éste puede ser una persona natural o jurídica, para quien se realiza la actividad laboral y quien hará el pago de la recompensa o remuneración a favor del trabajador. En este punto quiero tocar también la importancia que tiene, que el empleador este dotado de moralidad y consideración humana hacia el trabajador y no sea una persona que solo busca su beneficio económico pasando por encima de valoraciones que van más allá de las exigencias legales.

#### 4.1.4 Relación de Trabajo

*“La relación de trabajo representa la idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo”<sup>7</sup>*

La relación laboral parte del acuerdo de voluntades se firme o no un contrato de trabajo, y consiste precisamente en la obligación que contrae el trabajador de prestar su fuerza para un fin y la obligación a su vez que contrae el empleador de pagar por esa fuerza de trabajo. Esta relación, viene cargada de

---

<sup>6</sup> Diccionario Jurídico Derecho Ecuador.

<sup>7</sup> Diccionario Jurídico Derecho Ecuador.

un sinnúmero de implicaciones jurídicas y de relaciones humanas que seguro determinan el éxito de la obtención de la meta propuesta.

#### 4.1.4.1 Bases del Trabajo

Bases de trabajo:

*“Conjunto de condiciones específicas sobre jornada, horarios, remuneración, despidos, horas extraordinarias, forma de contratación y demás concordantes para regular las relaciones entre empresarios y trabajadores”<sup>8</sup>*

En las bases del trabajo se sentarán los puntos a convenir para que se acepte la relación laboral, en este punto el trabajador y empleador definen horarios, remuneración, responsabilidades, carga laboral, etc., pero muchos olvidan algo... definir como se moverá los aumentos salariales si la remuneración pactada está sobre el salario básico exigido legalmente, de aquí que empiecen en la mayoría de los casos el problema que trato en esta investigación.

#### 4.1.4.2 El Mérito

Mérito:

*“Hecho determinante de una valoración positiva (premio o recompensa) o de una estimación negativa (castigo o pena); Calidad de las buenas obras, que se*

---

<sup>8</sup> <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/bases-de-trabajo/bases-de-trabajo.htm>

*hacen acreedoras y hacen digno a su autor, del aprecio, la fama, el galardón o el beneficio material.*<sup>9</sup>

Integro en esta parte esta definición de Cabanellas, por cuando considero que es el mérito del trabajador el que hará que al inicio de una relación laboral, el empleador considere que el salario o sueldo a pactar estará por encima del básico exigible, y que es el mismo que muchos empleadores a-morales no tienen en cuenta después que la inflación aumenta y el poder adquisitivo del trabajador se desploma, haciendo que ese mérito considerado al principio después sea invalorado.

#### 4.1.4.3 La Moral

Moral:

*“Perteneiente al fuero interno o a impulsos sociales; por contraposición a lo jurídico”<sup>10</sup>*

Incluyo también este concepto, puesto que la moral es lo más importante que puede llevar un ser humano en su fuero interno, lastimosamente vemos que por diferentes situaciones de la vida, muchos carecen de él, por lo que forzosamente viene a ser lo jurídico o la ley impuesta la que vendrá a suplir su falta. Por ello muchos empleadores si no se ven obligados por la ley a realizar

---

<sup>9</sup> CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, “Diccionario Jurídico Elemental”.

<sup>10</sup> CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, “Diccionario Jurídico Elemental”,

aumentos en los salarios de sus empleados que ganan más que el sueldo básico, simplemente no hacen nada.

#### 4.1.5 La remuneración, el salario justo, justicia laboral.

El Diccionario Jurídico Derecho Ecuador nos da algunas definiciones importantes a tener en cuenta en este punto; define a remuneración como *“Premio. Recompensa. Galardón. Pago de servicios. Sueldo, salario, jornal”*

A su vez define a Justo Salario como: *“Doctrina o teoría, que tiende a establecer la exacta remuneración del trabajo, manteniendo el difícil equilibrio de que sea suficiente para el trabajador, sin resultar gravoso para el empresario”*

También adjunto la definición de justicia social de la cual dice: *Valor jurídico supremo, la justicia constituye el tema primordial, inherente a la dignidad de la persona humana, justicia y libertad la esperanza perenne en el devenir histórico. Justicia es la firme y perpetua voluntad de dar a cada uno lo justo, es decir su Derecho, lo debido, lo suyo, tal es el sentido de la célebre definición de Ulpiano que consta en las Institutas y en el Digesto”<sup>11</sup>*

En conclusión, remuneración justa, es la recompensa económica que se debe dar al trabajador considerando su carga laboral, sus responsabilidades, sus estudios, sus méritos, la misma que debe mantenerse en el tiempo mientras

---

<sup>11</sup> Diccionario Jurídico Derecho Ecuador.



dure el trabajo realizado, ajustándose a los cambios económicos de la inflación e índices de productividad que anualmente modifican el mundo monetario.

#### 4.1.6 Salario o sueldo vital

Vital.- *“En sentido estricto, es lo mismo que el salario básico, el salario mínimo vital, es decir lo mínimo para la vida”*<sup>12</sup>

El concepto anteriormente citado define a vital como sinónimo de básico, sin embargo vemos que en realidad si bien en términos generales significa el piso salarial a recibir, cabe en esta parte hacer una diferenciación simple, por cuanto vital, es lo mínimo para la vida, es el salario que tiene que cubrir las necesidades vitales del trabajador que incluyen alimentación, vivienda, salud, educación y recreación. Es el salario vital la lucha de la clase trabajadora por conseguir, pero esta puja entre el trabajador, el Estado y el Empleador es un tira y jala de ambos lados, cada quien con puntos importantes a considerar. Para entender mejor esta diferenciación entre vital y básico, veamos que significa salario básico a continuación\_

#### 4.1.7 Salario o sueldo básico

Básico.- En lo referente al tema laboral, puesto que el término es muy general, *“básico se entiende como la retribución laboral en la cantidad mínima, que tiene derecho todo trabajador, con la cual se espera, ha de suplir las necesidades básicas tanto suyas como de su familia”*

---

<sup>12</sup> Ediciones Legales EDLE S.A. Michelena, Julio: Preguntas básicas

Entendemos nuevamente el termino vital y básico como una similitud, pero en realidad salario básico no siempre tiene correspondencia con el vital, vital ya había dicho que significa lo necesario para indispensable en la vida, pero básico viene determinado por la remuneración fijada año a año por el Estado ecuatoriano a través del CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS o CONADES.

Y ahora que tenemos claro que los salarios básicos no siempre alcanzan para vivir, vamos a revisar términos que se acercan más a nuestro tema de investigación.

#### 4.1.8 Salarios superiores al básico

Salario superior al básico sin mucho análisis es simplemente aquel pactado por encima del mínimo determinado por el Estado, dicho esto retomamos el problema de lo limitado de la ley en reajustar simplemente el tema del salario básico ya que los trabajadores que tienen sus sueldos superiores al mismo, se han quedado con los sueldos congelados desde el día en que fueron contratados hasta la fecha (salvo excepciones), muchos de ellos inclusive por años.

En este punto hay que tener en cuenta que existen trabajadores públicos y privados. La ley para los Servidores Públicos LOSEP, determina en su art 51 que será el Ministerio de Relaciones Laborales el encargado de la revisión de escalas laborales y las remuneraciones que anualmente serán analizadas y aumentadas en concordancia con el alza de costo de la vida, es aquí que llama

la atención que la ley laboral no realice un trato similar para los trabajadores del sector privado, limitándose solo a fijar un salario mínimo.

Para aquellos trabajadores de la empresa privada, en los que se ha pactado una remuneración superior al mínimo, no existe una norma que obligue al empleador a incrementar ese salario.

Hay que tener en cuenta que siendo el contrato de trabajo un acuerdo de voluntades, en que la partes pueden pactar libremente las condiciones del mismo sin que riñan con la ley, será muy difícil obligar a una empresa a que incremente un salario de una manera voluntaria sin más, pero dados los grandes efectos negativos que este vacío legal deja, se determina la urgencia de que la ley que siempre debe beneficiar al más débil, empiece a regir y a cambiar esta situación.

#### 4.1.9 La inflación y el poder adquisitivo.

El diccionario jurídico "Derecho Ecuador define a inflación como: *Entiéndase por tal el desequilibrio entre el dinero y los productos, consiste en la emisión excesiva de billetes en substitución de la moneda acuñada en metales preciosos muy por encima de la reserva de éstos o de divisas. Con más frecuencia y en tiempos de paz el fenómeno suele deberse al desequilibrio en el presupuesto nacional, cuando gobiernos irresponsables, e incapaces de balancear ingresos y gastos públicos, se resuelve a la emisión ilimitada de dinero, en actitud no menos censurable, y desde luego, más dañina por su volumen y persistencia, que la de los falsificadores de billetes por cuenta*

*propia. Al disminuir el valor en cambio de la moneda, el fenómeno inflacionista provoca una disminución cuantitativa de en el contenido de las prestaciones dinerarias, pues aun cuando se mantiene el valor nominal de fijado al establecerlas, la prestación pierde valor real, debido a que el quantum de moneda que represente ha perdido valor adquisitivo en el mercado de bienes.*

Es entonces lo que técnicamente se produce al desvalorizarse la moneda, el concepto adjunto nos habla de gobiernos irresponsables, de esto tenemos dolorosos recuerdos en 1999 cuando la inflación de nuestro país llegó a la locura más la especulación tan dañina que nos llevó a una desesperada dolarización para frenar el panorama, sin embargo de eso y aunque los precios de productos y servicios han ido aumentando poco a poco, hoy nuestra moneda es extranjera y estamos sujetos a las estrategias, y decisiones que otro país como EEUU toma en este aspecto y mucho más cuando este País lastimosamente viene viviendo una larga crisis económica.

Continúa el análisis el Derecho Ecuador, refiriéndose a las consecuencias de la inflación que precisamente toca una de las más palpables como la pérdida del poder adquisitivo, y dice *Las consecuencias de la inflación son especialmente graves para quienes se hallen directamente vinculados por contratos por larga duración o de tracto sucesivo; en estos mientras un parte sigue obligada a realizar una obra, a ceder un uso o a ejecutar cualquier prestación material que se mantiene inalterable, la otra cumple con tan solo atenerse a lo nominalmente pactado, pagando determinada cantidad de moneda que, cuya*

*valor objetivo será posiblemente extraordinariamente inferior al valor que la prestación que recibe tenga realmente en el mercado.*<sup>13</sup>

Es todo, el mismo valor pactado de ingresos pero con el mundo más costoso, simplemente la misma cantidad de dinero sirve para menos con las tristes consecuencias que eso conlleva para una persona y su familia.

La inflación es medida estadísticamente a través del INEC, organismo que mensualmente publica el porcentaje de inflación a nivel nacional y también de cada ciudad. Esta cifra se calcula en base al Índice de Precios al Consumidor (IPC), que es un indicador económico que mide la evolución del nivel general de precios, adquiridos por los hogares del área urbana del país, en un período determinado de tiempo.

En Cuenca por ejemplo, se investiga una canasta de 299 artículos y se realizan 1.463 tomas de precios, de las cuales el 22% es mediante compra directa y el 78% mediante la consulta mensual directa de bienes y servicios seleccionados en 259 establecimientos. Es posible calcular las tasas de variación mensual, acumuladas y anuales; estas últimas pueden ser promedio o en deslizamiento.

Información obtenida del Banco Central del Ecuador, analiza el fenómeno inflacionario, al respecto señala:

---

<sup>13</sup> Diccionario Jurídico Derecho Ecuador.

*Desde la perspectiva teórica, el origen del fenómeno inflacionario ha dado lugar a polémicas inconclusas entre las diferentes escuelas de pensamiento económico. La existencia de teorías monetarias-fiscales, en sus diversas variantes; la inflación de costos, que explica la formación de precios de los bienes a partir del costo de los factores; los esquemas de pugna distributiva, en los que los precios se establecen como resultado de un conflicto social (capital-trabajo); el enfoque estructural, según el cual la inflación depende de las características específicas de la economía, de su composición social y del modo en que se determina la política económica; la introducción de elementos analíticos relacionados con las modalidades con que los agentes forman sus expectativas (adaptativas, racionales, etc.), constituyen el marco de la reflexión y debate sobre los determinantes del proceso inflacionario.*

Continúa con el análisis señalando las causas entre las cuales tenemos:

*La evidencia empírica señala que inflaciones sostenidas han estado acompañadas por un rápido crecimiento de la cantidad de dinero, aunque también por elevados déficit fiscales, inconsistencia en la fijación de precios o elevaciones salariales, y resistencia a disminuir el ritmo de aumento de los precios (inercia). Una vez que la inflación se propaga, resulta difícil que se le pueda atribuir una causa bien definida. Adicionalmente, no se trata sólo de establecer simultaneidad entre el fenómeno inflacionario y sus probables causas, sino también de incorporar en el análisis adelantos o rezagos*

*episódicos que permiten comprender de mejor manera el carácter errático de la fijación de precios.* <sup>14</sup>

Datos obtenidos de la inflación en nuestro país el año pasado nos indica que ha tenido un porcentaje de crecimiento del %3.19, según calculo promedio sacado en relación a la información mensual que proporciona el Inec, siendo los últimos meses de septiembre y octubre los meses de mayor elevación estadísticamente. Esto implica un crecimiento con relación de un %2.00 más en comparación con el año pasado en el mismo periodo, alcanzando la inflación casi anual (10 meses) a tan solo un %1.04. La división de alimentos y bebidas fue la que más contribuyó en la variación del IPC, seguida del índice de productos varios y por el de restaurantes y hoteles. Las ciudades que registraron la inflación más alta fueron de Cuenca y Quito. Por su parte, Loja y Esmeraldas fueron las ciudades menos inflacionarias en el país. La canasta básica familiar se ubicó en USD 628.27, mientras que ingreso familiar mensual (1.6 contribuyentes) se registró en USD637.67<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> [http://contenido.bce.fin.ec/resumen\\_ticker.php?ticker\\_value=inflacion](http://contenido.bce.fin.ec/resumen_ticker.php?ticker_value=inflacion)

<sup>15</sup> <http://www.metroecuador.com.ec/64596-canasta-basica-en-ecuador-cuesta-62827-inflacion-de-enero-en-072.html>

## 4.2. MARCO DOCTRINARIO

### 4.2.1 EL TRABAJO, ANTECEDENTES HISTORICOS.

En los orígenes de la humanidad, el trabajo no fue concebido como tal, cualquier acción destinada a la supervivencia era otra cosa, el hombre no lo concebía como trabajo sino como un acto vital para sobrevivir, dentro de esto estaba la caza, la pesca, la agricultura, el cuidado de animales, etc. En el libro del Génesis el trabajo fue un castigo divino a consecuencia de la desobediencia del hombre, por tanto era una sanción, era algo que se hacía de manera forzosa, y fue así que nació la esclavitud. Transcurrieron siglos hasta la edad media y a través del cristianismo, el trabajo comenzó a ser visto como un deber, moralmente aceptado y necesario para la supervivencia.

Posteriormente, y abolida la esclavitud, el feudalismo se impone como régimen, dando origen a la figura del vasallo, quienes a cambio de protección, pagaban con trabajo. Paralelamente, en las grandes ciudades se instauraba el sistema artesanal, controlado por sociedades profesionales vale decir: asistenciales, políticas, económicas y educativas.

Por fin aparece un nuevo modelo económico, el capitalismo, el mismo que propone un sistema de trabajo diferente, así surge la figura del salario, la recompensa del trabajo realizado, que para ese entonces se afianzaba en el oro. Este sistema se nutre potencialmente, de la mano de obra campesina, la cual se muda a las ciudades en búsqueda de oportunidades, mujeres y niños eran insertos en este mercado laboral, por salarios inferiores a lo de los



hombres, a pesar de hacer un trabajo igual. Para formalizar esta actividad, se da uso del contrato de trabajo, en el cual quedaba asentado por escrito el compromiso del trabajador a realizar alguna actividad a cambio de un costo, basándose el referido contrato, en los arrendamientos de servicios, establecidos en el derecho romano.

Por esta nueva forma de conseguir el pan, miles de campesinos abarrotan las ciudades entre ellos mujeres y niños, quienes inclusive pactan salarios menores a los hombres con igual trabajo, formándose así la figura del proletariado, por lastima y sin una regulación jurídica al respecto en ese entonces, las condiciones de trabajo se tornan antihumanas, con jornadas infinitas y condiciones peligrosas para el trabajador, importando únicamente la oferta y la demanda laboral que resulte más provechosa para el capital, en la tan famosa época en la Europa del siglo XVIII llamada Revolución Industrial.

Con una esclavitud capitalista, viene la rebelión del trabajador en la Revolución Francesa en 1789, en donde por fin se crea conciencia del atropello al trabajador y empiezan a crearse las primeras leyes laborales que por fin ponen freno a los abusos del capital.

La Ley Inglesa de 1.802, puede considerarse el primer intento legislativo de fijar una norma laboral, la cual, aunque contenía muchas deficiencias y errores, establecía la protección infantil y la regulación de ciertas condiciones de trabajo. Paralelamente en Países como Alemania, se legislaba sobre las condiciones de trabajo y seguridad social; Italia, sobre la protección de

menores; España, creaba un Instituto sobre reformas sociales; ya en nuestro continente, se creaban las oficinas Estadísticas del trabajo en los Estados Unidos; y es en Brasil, se instauran normas regulatorias para la protección infantil a mediados de 1890.

Muchos años tuvieron que transcurrir para que las leyes laborales sean para proteger al desventajado, el trabajador, regulando la edad mínima para que una persona ingrese al campo laboral, limitando la jornada a 8 horas, creando las horas extras y suplementarias y fijando un salario mínimo o básico para el trabajo, además siendo obligatorio la afiliación de la seguridad social en el tema de salud y jubilación por vejes o invalidez y una serie de garantías familiares para el trabajador en caso de muerte de éste.

En Ecuador las luchas por conseguir mejores condiciones laborales siguen hasta la actualidad, recientemente se aprobó la nueva Ley de Justicia laboral, de la cual ya tocare más adelante el análisis, a continuación una breve reseña de lo que ha sido la evolución del trabajo en nuestro país.

#### 4.2.1.1. EI TRABAJO, SU EVOLUCION EN EL ECUADOR

La Dra. María Auxiliadora Mosquera, en su obra El Sindicalismo Público en el desarrollo económico del País, hace una referencia al derecho laboral en el Ecuador, al respecto señala lo siguiente:

*En nuestro país los inicios de la relación laboral, se remontan hacia el régimen comunista incásico, en donde el Inca era el dueño absoluto de los medios de producción .La producción total se almacenaba, para luego ser distribuida de forma adecuada a los súbditos. El trabajo era obligatorio y uno de los delitos más duramente sancionados era la ociosidad”. Una vez que llegan los españoles se implanta un régimen de servidumbre, al cual se lo denomina encomienda, que consistía en la servidumbre de los indios para el conquistador. Es necesario mencionar que además de las encomiendas existen en esa época otras formas de explotación laboral, conocidas como obrajes, especie de trabajo en tejidos, mitas cuyo trabajo era en la tierra y explotación de minas. Adicionalmente, se permitía la esclavitud por los propios Reyes de España, con el tráfico de negros de África.*<sup>16</sup>

Luego de la Independencia de nuestro país de los españoles y la promulgación de la primera carta magna en 1830, empieza a crearse el aparato jurídico que luego sostendrá el derecho de trabajo en el Ecuador, el mismo que en junio de 1851 en el Gobierno del General Urbina, mediante Decreto Supremo, abolirá por fin la esclavitud en todas sus formas con la “Manumisión de los Esclavos”. Y finalmente en 1938, durante el mandato del General Guillermo Enríquez Gallo se promulga el Primer Código del Trabajo, que fue producto de una

---

<sup>16</sup> DRA. MA. AUXILIADORA MOSQUERA R. “El Sindicalismo Público en el desarrollo económico del País.

recopilación de todas las leyes del trabajo existentes que se encontraban dispersas hasta la fecha.

#### 4.2.2 ELEMENTOS DEL TRABAJO

##### 4.2.2.1 LOS ELEMENTOS GENERALES.-

Los elementos generales son aquellos que deben estar presentes en todo tipo de contrato cualquiera sea su naturaleza, pues, su ausencia origina la invalidez del mismo. Según la doctrina estos elementos son: el vínculo, el objeto y la forma.

##### A) EL VÍNCULO.-

Es la relación que une al trabajador y al empleador para alcanzar el objeto del contrato, está constituido por la capacidad y el consentimiento.

1. - LA CAPACIDAD. - Es un atributo de la personalidad consistente en la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones.

Según nuestro código civil, tienen plena capacidad de ejercicio de sus derechos civiles las personas que hayan cumplido dieciocho años de edad, salvo el caso de personas absoluta o relativamente incapaces.

Para efectos laborales el concepto de capacidad es más amplio, pues, está referido a la aptitud física y mental para ejecutar determinados trabajos.

Así tenemos que incluso los adolescentes que carecen de plena capacidad de ejercicio de sus derechos civiles, pueden tener capacidad laboral, siempre que

se respete las edades mínimas para el trabajo exigidas por la ley, que por lo general es por encima de los 16 años y con consentimiento de los padres.

2. - EL CONSENTIMIENTO. - Etimológicamente la palabra consentimiento deriva del latín cum y sentire, sentir juntos, querer lo mismo. Significa, pues, acuerdo de voluntades.

En la celebración del contrato de trabajo, el consentimiento está dado por la oferta de trabajo que hace el empleador y por la aceptación de la misma que efectúa el trabajador, es la manifestación expresa o tácita de la voluntad de obligarse asumida por las partes.

El contrato de trabajo, como cualquier otro acto jurídico exige el libre consentimiento de las partes para formarse, pues, si se encontrase afectado por algún vicio de la voluntad (error, dolo, violencia o intimidación) resultaría anulable, conforme al artículo 221º inciso 2) del Código Civil.

El consentimiento presenta dos esferas, una interna, representada por la voluntad de las partes que coinciden en celebrar el contrato, y otra externa, consistente en la manifestación de voluntad por la cual se expresa ese consentimiento.

Ya lo reza nuestro Código Civil al decir *"La manifestación de voluntad puede ser expresa o tácita. Es expresa cuando se realiza en forma oral o escrita, a través de cualquier medio directo, manual, mecánico, electrónico u otro análogo. Es tácita cuando la voluntad se infiere indubitablemente de una actitud o de circunstancias de comportamiento que revelan su existencia"*

Debemos resaltar que tratándose del contrato de trabajo, el acuerdo expreso o tácito de las partes determina su nacimiento.

Existirá acuerdo expreso cuando las partes manifiesten su voluntad en forma escrita (caso de contratos de trabajo sujetos a modalidad) o en forma verbal (caso de contratos de trabajo a plazo indeterminado) de establecer un vínculo laboral.

El acuerdo tácito, aunque es poco frecuente, se presentará por ejemplo, cuando sin una concertación previa el trabajador comienza a prestar sus servicios a un empleador y éste sin cuestionarlos acepta los mismos, ejerciendo por el contrario su poder de dirección respecto de las labores realizadas.

## B) EL OBJETO.-

En la doctrina se discute si el objeto del contrato de trabajo es la actividad desplegada o la promesa de laborar.

Según Frescura y Candia: *"El objeto esencial del contrato de trabajo, como lo expresa su nombre, es la prestación consciente y voluntaria de la actividad humana, en forma dependiente y retribuida para la producción de bienes o servicios".*<sup>17</sup>

Por su parte Thayer Arteaga y Novoa Fuenzalida nos dicen: *"A nuestro entender, el objeto del contrato de trabajo es la propia realización laboral*

---

<sup>17</sup> Luis P. Frescura y Candia. Introducción a la Ciencia Jurídica.

*remunerada, bajo las condiciones y características que la configuran, pues ella representa el interés que han tenido los contratantes para celebrar el negocio jurídico".*

Para Rendón Vásquez: *"El objeto del contrato de trabajo consiste, para una de las partes, el trabajador, en la entrega de su fuerza o capacidad de trabajo que se empleará en el trabajo; y, para la otra, el empleador, en el pago de la remuneración, obligación que tiene el carácter de contraprestación."*<sup>18</sup>

Podemos sintetizar entonces después de tocar las anteriores consideraciones de que el objeto del contrato de trabajo, es en sí mismo el trabajo pactado, la promesa del trabajador de realizar una actividad x y la promesa en contraparte del empleador de entregar una remuneración por lo efectuado. Es importante señalar que para que el objeto del trabajo sea válido debe ser lícito, posible y personal.

Los servicios a prestarse deben ser lícitos, es decir no ser contrarios al orden público, las buenas costumbres o cualquier norma de carácter imperativo, igualmente deben ser física y jurídicamente posibles; y que deben ser efectuados por la persona que se obliga en el contrato, es decir sin intermediarios, caso contrario el contrato de trabajo será nulo.

### C) LA FORMA.-

En un sentido amplio, la forma es la manera como se exterioriza la voluntad de las partes para que pueda tener trascendencia en el mundo del derecho, la

---

<sup>18</sup> Jorge Rendón Vásquez " El movimiento Laboral"

forma en el contrato de trabajo puede ser verbal o escrita, siendo perfectamente validas cualquiera de estas dos opciones. Sin embargo la ley exige que algunos contratos de trabajo sean por escrito so pena de sanciones.

#### 4.2.2.2 LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO.-

El autor Segundo Chavezta Diaz, en su libro El Contrato de Trabajo, menciona los elementos esenciales de un contrato laboral señalando:

*“Son aquellos indispensables para la existencia del contrato de trabajo como tal, permitiendo diferenciarlo de contratos de distinta naturaleza. Estos elementos son: la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración”.*<sup>19</sup>

Según Boza Pro *"para nuestro ordenamiento la importancia de la presencia de los elementos antes citados es clara: de un lado, se requiere de la conjunción de todos ellos (allí radica su esencialidad) para generar una relación de naturaleza laboral, por lo que si faltara alguno estaríamos ante una relación de naturaleza distinta (civil o comercial). Pero, por otro lado, su sola presencia hace presumir la existencia de una relación laboral de carácter indefinido"*<sup>20</sup>

Existen un sin fin de elementos que vienen a convenir en un contrato jurídico de cualquier tipo, pero precisamente lo que nos va a permitir diferenciar un contrato laboral es justamente la prestación personal, que esta se encuentre en

---

<sup>19</sup> Segundo Chavezta Diaz. El Contrato de trabajo.

<sup>20</sup> Boza Pro. “Del Derecho Laboral”



subordinación y que sea pagada por la actividad física o intelectual que viene desempeñando.

#### 4.2.3 EL TRABAJADOR

Para continuar con el análisis de los elementos de base de esta investigación, en esta sección revisaremos el significado de trabajador, al respecto la página ABC definiciones señala lo siguiente:

*“El concepto de trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no. La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares”*

Ya me había referido en la sección de la evolución del trabajo desde la antigüedad, y que es que el trabajador en el inicio no era más que el castigado por Dios a conseguir el pan con el esfuerzo y el sudor de su frente, luego de ser objeto de esclavitud hasta el capitalismo incipiente del siglo XVIII, es hasta ahora que es considerado como el elemento más importante del desarrollo de la economía de los países y del mundo, el trabajo y el sujeto de esto paso a ser algo de renombre, sumamente importante y que hoy por hoy constituye parte de lo que un ser humano debe realizar para sentirse satisfecho con su

existencia, por ello cada vez más las personas se especializan de mejor manera para ejecutar tareas más complejas y de mayor nivel que engrandecen su espíritu y a la vez su economía propia.

Continúa la definición de ABC con lo siguiente:

*“La figura del trabajador es una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas, quizás la que siempre estuvo independientemente del tipo de sociedad de la que se tratara. El trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, pero no es hasta el siglo XVIII que tal concepto va a comenzar a ser relacionado casi de manera exclusiva con el sector obrero y con los sectores más humildes pero más abundantes de la sociedad: el pueblo llano. A los trabajadores se oponen desde entonces los empleadores, los dueños de los recursos socioeconómicos y todos aquellos sectores de la sociedad que por contar con un importante caudal monetario, no necesiten ejercer un trabajo diario y regular”.*<sup>21</sup>

El trabajador ha sido desde siempre el más revolucionario de la sociedad, siempre luchando por sus derechos para lograr mejoras en sus condiciones de vida, a pesar de no lograrlo siempre. Hoy en día se agrupa en gremios o sindicatos que son organizaciones cuyo objetivo principal es la defensa y protección de los derechos de cada trabajador y por medio de gobiernos defensores de estos derechos se ha avanzado un largo trecho en el reconocimiento de su importancia y garantía de sus derechos inalienables.

---

<sup>21</sup> Definición ABC <http://www.definicionabc.com/social/trabajador.php>

#### 4.2.4 EL EMPLEADOR

El diccionario Conceptos.com define a empleador como *“aquella persona que da empleo, un concepto íntima y esencialmente relacionado con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral.”*

El empleador por tanto es aquella persona que fruto de la relación laboral, por lo general es el dueño del capital, el empresario que en razón de su negocio requiere para obtener el fruto de su empresa la ayuda de personas llamadas trabajadores.

Continúa definiendo el autor:

*“Como la ley supone que se encuentra en una situación de poder sobre el empleado que debe aceptar sus directivas en cuanto al trabajo a realizar, es este último el que está protegido por las leyes laborales”*

Importante esta consideración puesto que está claro que quien es el dueño del capital será por fuerza el más fuerte en la relación laboral por tanto es lógico que la ley busque proteger al trabajador.

*“Puede ser empleador una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo”*

*“El empleador debe brindar a sus trabajadores un salario digno, respetando los mínimos legales, un lugar confortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, cumplir con las normativas del derecho de la Seguridad*

*Social, brindarles las vacaciones y licencias que la ley establece, respetar sus derechos sindicales, etc.”*

Estas obligaciones son indispensables y exigidas por la ley, son exactamente los derechos alcanzados después de tantas luchas sociales.

*“Puede despedir a sus empleados sin motivo, pero deberá compensarlos con una indemnización que varía de acuerdo al tiempo que haya durado la relación laboral. Si hay justas causas puede despedirlo sin indemnización, pero esos motivos deben estar plenamente justificados, pues si el empleado somete a juicio el despido, y las causas no están claras, los tribunales del trabajo resolverán ante la duda, en beneficio del trabajador”.*<sup>22</sup>

Así como los trabajadores pueden afiliarse en sindicatos, también los empleadores para acrecentar su fuerza en las negociaciones colectivas pueden formar asociaciones, pero mientras que los trabajadores no pueden actuar en ellas en forma individual, y solo pueden hacerlo a través de los sindicatos, los empleadores pueden hacerlo por sí solos o asociados.

#### 4.2.5. DE LA RELACION LABORAL.

La relación laboral, es ese acuerdo de voluntades causado entre el trabajador y el empleador quienes convienen al trabajo en conjunto para un fin común, el

---

<sup>22</sup> <http://deconceptos.com/ciencias->

[juridicas/empleador#ixzz3bS0Jb4K6PLEADOR](http://deconceptos.com/ciencias-juridicas/empleador#ixzz3bS0Jb4K6PLEADOR)

uno entregando su fuerza de trabajo y el otro pagando el salario, remuneración o sueldo, el mismo que servirá al trabajador para su subsistencia.

La revista económica gerencie.com hace alusión a este tema de lo cual indica:

*“Una relación laboral es aquella relación contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada*

*Una relación laboral se caracteriza porque el trabajador está sometido al poder de subordinación constante de parte de la empresa que lo contrata, de manera tal que la empresa contratante tiene la facultad de impartir órdenes que el trabajador está obligado a cumplir, siempre y cuando las órdenes se ajusten a la ley y a lo pactado en el contrato, si es que este existe”*

Ya lo dice la doctrina y la ley, para que se configure la relación laboral debe mediar los tres elementos de subordinación, servicio personal y pago de remuneración, por cuanto si falta alguno de ellos estaríamos frente a otro tipo de relación.

*Una relación laboral se configura en el momento en que se presentan tres elementos inconfundibles que son: Subordinación, Remuneración y Prestación personal del servicio.*

*“Para que una relación laboral se configure como tal, no hacen falta solemnidades especiales, sino que basta con que se presenten los tres elementos mencionados para que la ley la reconozca como tal, de suerte que no es necesario que medie un contrato de trabajo escrito o verbal, ni siquiera un contrato de servicios, basta con que en la realidad se puedan identificar los tres elementos ya mencionados”*

Así queda claro que se celebre o no un contrato de trabajo de manera escrita, la relación laboral se crea simplemente con el acuerdo de voluntades.

*“La relación laboral está mucho más allá del contrato de trabajo, puesto que la ausencia o existencia de este, en nada afecta la relación laboral. El contrato de trabajo es un formalismo en el cual se pactan ciertas condiciones pero que en ningún momento afectan la relación laboral, toda vez que esta se da por sí misma como consecuencia de la existencia de una realidad en la que se configuren los famosos tres elementos previamente mencionados”<sup>23</sup>*

#### 4.2.6.- DE LAS NECESIDADES BASICAS

Es muy importante en temas de trabajo hablar de que son las necesidades básicas, por cuando este el principal motivo por el cual un ser humano realiza la actividad laboral, las recompensas adicionales emocionales y físicas en el ser humano que vendrán a consecuencia después de insertarse en el mundo laboral es un tema más profundo, pero debemos partir desde lo básico.

---

<sup>23</sup> [www.gerencie.com](http://www.gerencie.com)

El autor Gabriel Boráquina, define a necesidades básicas como:

*"Las necesidades básicas son todas aquellas necesidades vitales que contribuyen directa o indirectamente a la supervivencia de una persona, siendo éstas:*

- 1. comer,*
- 2. beber y*
- 3. dormir"*

Hasta ahí estamos bien, pero en la sociedad actual y con más conocimiento de la psicología humana, a estas tres citadas anteriormente se suman:

*"1. El trabajo como un medio para el sustento y, por tanto, para la supervivencia de la propia persona o de la familia.*

*2. La vivienda como un lugar para vivir y dormir.*

*3. La protección contra ataques a la vida y a la propiedad que la persona requiere para sobrevivir.*

*Por tanto, las ideas fuerza políticas referidas a las necesidades básicas rezan:*

- 1. Procurar alimentos a precios y en lugares accesibles para todos.*
- 2. Procurar agua en cantidad y en calidad suficiente a precios y en lugares accesibles para todos.*

*3. Procurar espacio habitacional en la cantidad y con la calidad necesarias a precios y en lugares accesibles para todos.*

*4. Combatir la pobreza, si la satisfacción de las necesidades es un problema de la pobreza.*

*5. Procurar puestos de trabajo para aquellos que buscan trabajo.*

*6. Combatir la criminalidad para proteger la vida y la propiedad requerida para sobrevivir”*

Así vemos que las necesidades básicas de un ser humano también lo conforman el trabajo, la vivienda y la protección de su vida, su familia y sus bienes.

Las ideas de lo que constituyen necesidades básicas ha ido evolucionando con el tiempo con la propia evolución del hombre, sus ideas y sus avances científicos y tecnológicos, y esto lo podemos palpar al hacernos la típica broma o análisis de como hacíamos hace tiempo para vivir sin un celular o internet.

Sin embargo de estas cosas que se nos han vuelto ineludibles hoy por hoy, nuestra constitución garantiza como derecho prioritario además de comer, beber, dormir, trabajar, tener habitación y ser protegidos, derechos tales como acceso a la educación, a la salud y a la recreación.

Continúa el autor analizando a quien le corresponde la satisfacción de esas necesidades básicas con lo siguiente:



*“No es tan importante entonces tratar de establecer una definición de "necesidades básicas" sino que lo que parece más urgente es dar por sentado que el ser humano tiene necesidades, y a partir de allí estudiar cual es la mejor forma, vía o camino para lograr cubrirlas. En este aspecto, sólo existen dos posibles: el estado-nación o el mercado como únicas dos rutas factibles para dicha satisfacción”*

Si es el Estado el encargado de dotarnos de todo, ¿de dónde sacará tanto dinero? Vemos que en ningún caso es el Estado (a menos el nuestro) capaz de darnos todo lo que necesitamos de manera satisfactoria, por lo cual un trabajo bien remunerado y reconocido es primordial para que podamos subsanar nuestras necesidades básicas a través del mercado.

Lo que interesa destacar es que el nebuloso concepto de "necesidades básicas" siempre ha sido manejado políticamente:

*“sin darnos cuenta nos deslizamos hacia un sistema en el que todos dependen permanentemente del estado para ciertas necesidades básicas, incrementándose, a la vez, de modo inevitable, tal dependencia. No es ya que los servicios sociales dejan de autofinanciarse, sino que se autopropagan...No cabe la menor duda que existen profundas diferencias entre un sistema que proporciona, ocasional y temporalmente, a unos pocos seres desgraciados una ayuda que les permite sobreponerse a un infortunio y aquel otro sistema que decididamente aspira a canalizar, de modo permanente, una gran porción de los ingresos de cada individuo a través del estado. La ausencia de correlación*

*entre lo que el individuo pone y lo que el individuo toma; la situación política que se crea en cuanto es objeto de discusión cualquier especie de desigualdad en la distribución de las rentas, y el extremado paternalismo que a todo se aplica anuncia la rápida desaparición de esa escasa porción de la renta nacional, que no circula a través del lago común de los servicios sociales, y la aparición, en cambio, de una tendencia hacia el completo control de todas las rentas...Por lo tanto, cabe anunciar el conflicto político que a largo plazo ha de plantearse como sigue: por una parte, podemos apuntar a un sistema de servicios sociales que acabe con la pobreza haciendo pobres a todas las gentes (o rica, según el criterio de cada crítico), otorgando beneficios de tipo universal y socializando la renta nacional. Por otra parte, cabe aspirar a un sistema de previsión social que haga desaparecer a los necesitados mediante elevar a aquellos que se encuentran por debajo del nivel de pobreza, concediendo subsidios tan sólo a grupos de gentes necesitadas, sobre la base de la prueba de recursos en las categorías aseguradas y teniendo presente que llegará un día en que tales servicios ya no serán necesarios porque incluso el nivel de vida de los grupos con rentas más bajas se hallará por encima del nivel de pobreza".*<sup>24</sup>

El autor es claro al analizar que es verdad que el Estado hace su mayor esfuerzo tomando el dinero de los más aventajados económicamente para a través de las rentas cubrir las necesidades de los pobres, por lástima vemos que esto es una cadena sin fin, por cuanto el pobre seguirá siendo pobre y es

---

<sup>24</sup> Gabriel Boráquina " La teoría del mito social"

más, entrará en una zona de confort, y el que tenía más por medio de impuestos altos dejara de ser el aventajado pasando a sumar las largas filas de los “necesitados”

#### 4.2.7.- SALARIO MINIMO, BASICO Y MOVIL

El Autor colombiano Dr. Sebastián Arias Toro, en una reseña jurídica denominada “Salario Mínimo Vital y Móvil, nos presenta un análisis del papel de la ley y del estado en respaldar que los sueldos o salarios pagados por los empleadores no solo cubran las necesidades básicas sino que además garanticen que serán ajustadas año a año de acuerdo a la subida de la inflación y el índice de precios al consumidor, buscando así que los mismos no pierda su poder adquisitivo. A cerca del tema nos dice lo siguiente:

*“El salario mínimo vital tiene por objeto, asegurar al trabajador y a su familia, alimentación adecuada, vivienda digna, vestuario, educación, asistencia sanitaria, transporte, esparcimiento, vacaciones y previsión. Actúa en realidad como garantía mínima salarial en todo el país, aplicándose en la práctica: a) cuando las convenciones colectivas de trabajo fijen salarios inferiores; b) cuando se trate de una actividad que no esté regida por convenciones colectivas de trabajo o estatuto especial El salario mínimo vital se expresa en montos mensuales, y horarios, y es susceptible de actualización periódica (móvil).”*

También hace una diferenciación importante entre salario básico y salario mínimo vital, un tema esencial a tener en cuenta cuando hablamos de fijación justa de salarios.

*“El salario básico es aquel establecido por consenso en el consejo nacional laboral o por el gobierno, y el salario mínimo vital sería aquel con el cual el trabajador podría suplir todas sus necesidades esenciales”*

Así nos queda claro que el salario básico es el determinado por el estado anualmente y el vital el necesario para la satisfacción de las necesidades básicas del individuo y su familia, siendo estas alimentación, vivienda, salud, educación, protección, recreación, vestimenta, y trabajo. Pero ¿es el salario básico igual en proporción al vital? Salvo contadas excepciones de estados exitosos en el mundo, pues vemos que no es así, es la lucha desesperada por los gobiernos, pero por lastima en países de tercer mundo como Ecuador, esa es una guerra que aún no se gana aunque nuestro gobierno actual pretenda convencernos de que sí mediante su marketing político tan bien manejado.

El autor continua haciendo una aproximación al objeto de este trabajo investigación al señalar: ***“Es importante aclarar que respecto de salarios superiores al mínimo dentro del sector privado, (en el sector publico si existe obligatoriedad del incremento cualquiera sea el salario)\* no existe disposición legal que ordene el ajuste, sin embargo la jurisprudencia en reiteradas ocasiones expresa la necesidad de reconocer en aquellos salarios la pérdida de poder adquisitivo del dinero***

**y efectuar el ajuste con base en el índice de precios al consumidor del año inmediatamente anterior, así lo expresa la Sentencia C-710 /99 M.P. José Gregorio Hernández Galindo, refiriéndose a empleados del estado con salarios superiores al mínimo:**

*"Más aun, la Corte coincide con lo expuesto por el Procurador General de la Nación en el sentido de que el Gobierno, en la hipótesis de la norma, debe ponderar los factores contenidos en ella, pero que, en todo caso el reajuste salarios que decrete nunca podrá ser inferior al porcentaje del IPC del año que expira. Y ello por cuanto, como el Ministerio Público lo dice, el Gobierno está obligado a velar por que el salario mantenga su poder adquisitivo, de tal forma que garantice el mínimo vital y móvil a los trabajadores y a quienes de ellos dependen. De lo contrario, vulnera el artículo 53 de la Constitución".<sup>25</sup>*

Así vemos que este autor de nuestro país hermano, tiene claro, y también la corte a través del fallo efectuado, la lógica que tiene que los salarios superiores al mínimo también serán reajustados por la elevación consecuente del costo de la vida anualmente.

#### 4.2.8 EFECTOS DE LA INFLACION

Continuamos la revisión del marco doctrinario con un importante análisis que nos trae el autor Miguel Ángel Tomalá acerca de los efectos de la inflación, quien al respecto indica:

---

<sup>25</sup> Sebastián Arias Toro. Salario Mínimo Vital y Móvil.

*“El proceso inflacionario se inicia cuando ocurre la subida generalizada y sostenida de los precios; esto es el eslabón principal para que implícitamente la moneda en circulación se deteriore en su poder de compra, entendido éste como el valor real que tiene la moneda que utilizan los individuos para sus transacciones y que está medido de acuerdo al índice de precios al consumidor; es decir, que a medida que los precios suben, el dinero vale menos. “*

Es totalmente claro que significa el proceso inflacionario, se lo siente día con día cuando vemos que el dinero del ayer ya no alcanza más, siendo siempre el mismo o mayor el esfuerzo realizado por conseguirlo. Continuando con el análisis del efecto de la inflación este catedrático continúa:

*“Al deteriorarse el poder de compra del dinero, los agentes económicos ven disminuir su poder adquisitivo; lo que se explica de la siguiente forma: cuando el dinero pierde valor los agentes ya no pueden adquirir la misma cantidad de bienes o servicios con la misma cantidad de un tiempo determinado a otro”*

Esta es la inminente pérdida del poder adquisitivo que a veces se habla con los familiares más experimentados, de la relación de cuanto costaba la vida antes.

*“Los impactos inflacionarios afectan a los agentes económicos en relación al tipo de inflación que se experimente. En base a esta situación, se produce un flujo, que se inicia desde que surge el proceso inflacionario con lo cual se*

*puede dimensionar, tanto cualitativa como cuantitativamente, el fenómeno y a quien perjudica o a quién beneficia.*<sup>26</sup>

Toda esta situación provoca que tanto individuos (unidades familiares), instituciones del estado, y sectores productivos estén siempre a la expectativa de tener mayores ingresos que signifiquen tener una renta más alta, que le sirva para manejar la suficiente liquidez, y por ende el poder adquisitivo necesario que le cubra cada una de sus necesidades. Sin embargo, en los países en vías de desarrollo no siempre, las personas, instituciones o empresas pueden solventar los desequilibrios que produce un proceso inflacionario, por lo que se dan serios trastornos en el desarrollo de las actividades, muchas veces, no se logra cubrir las elementales necesidades de subsistencia por un lado, no existen los recursos para atender las obras prioritarias por otro, ni hay los suficientes ingresos ni excedentes para generar mayor producción y empleo a nivel del sector empresarial, con lo cual la economía se contrae perdiendo dinamismo en su desarrollo y crecimiento. La inflación genera aventajados y perjudicados “los beneficiados” -por citar un caso- son las personas o empresas que poseen activos que con el surgimiento de la inflación automáticamente experimentan una revalorización que puede dejar muchas ganancias si son vendidos; esto es muy palpable en las personas que se dedican a la compra y venta de bienes raíces, obras de arte o cualquier producto no perecible en el tiempo. Los perjudicados en cambio, son las

---

<sup>26</sup> TOMALA, Miguel Ángel. La Inflación en el Ecuador y la Política

empresas, y ellas a su vez que traducen el incremento en los insumos necesarios para producir a los consumidores quienes sufren finalmente el alza del costo de la vida, y esto al ser una cadena menos que más se compensara el “próximo enero” que subirá un poquito el sueldo, esperanza perdida para quienes están ganando más que el salario básico sin duda.

Al respecto Tómalala señala *“En esta constante subida de precios, los individuos que realizan sus actividades en relación de dependencia vendrían a ser los más perjudicados. Se explica este hecho por cuanto al subir los precios lo primero que experimenta el ciudadano es la pérdida de su poder adquisitivo, que en palabras sencillas significa “comprar menos con la misma cantidad de dinero” sin que en la mayoría de las veces exista la compensación vía incrementos salariales y si los hubiera estos se ven afectados por la continua alza de los bienes y servicios. La pérdida del poder adquisitivo tiene sus connotaciones sociales en virtud de que el nivel de demanda se reduce o se privilegia hacia los productos que suplen las necesidades más elementales como vivienda y alimentación, dejando a un lado en muchas ocasiones actividades educativas (que produce deserción escolar), de ocio, límites en la atención de salud, calidad alimentaria, etc. En el largo plazo todo ello tiene repercusiones en toda la sociedad cuyo resultado final es una población viviendo en condiciones de pobreza y extrema pobreza con sus efectos en la delincuencia, desempleo, mal nutrición, etc.”*<sup>27</sup>

---

2.<sup>27</sup> TOMALA, Miguel Ángel. La Inflación en el Ecuador y la Política



Es justamente las reflexiones que nos trae este autor, una síntesis de lo importante que son las alzas salariales anuales para compensar la subida del costo de la vida por la inflación, no solo para cubrir las necesidades básicas, sino para precautelar una buena calidad de vida de sus habitantes quienes requieren no perder su poder adquisitivo para seguir viviendo dignamente, eso es la más grande lucha que vivimos la clase media del Ecuador, quienes experimentamos los duros golpes de la política Estatal en cuanto a impuestos por todo concepto, pocos beneficios en temas de salud, y educación (privilegios para la clase pobre) y si bien estamos muy de acuerdo con el apoyo a salir de la pobreza, vemos que la lucha para mantenerse con un nivel de vida que ha costado décadas cada día es más difícil ya que vemos que lastimosamente en nuestro país la obligación del alza es solo para quienes perciben el salario básico quedando en total “desconsuelo” los demás trabajadores que están con sueldos mayores al salario mínimo vital o s.m.v y que por lo general representan a la desvalida clase media del Ecuador.

#### 4.2.9.- EL BUEN VIVIR EN LA CONSTITUCION ECUATORIANA, CAMBIOS EN EL AMBITO LABORAL.

La Autora ecuatoriana, Dra. Magdalena León, en su libro El ‘buen vivir’: objetivo y camino para otro modelo, hace un importante análisis del cambio conceptual en nuestra ya no tan nueva constitución, explicando lo importante de concebir al trabajo más allá de solo una actividad para la subsistencia, y en relación de

dependencia, si no que evoluciona y ahora la concibe como una fuente de realización personal y base de la economía. Así nos muestra que el Art 35 de nuestra anterior constitución de 1998 se refería al trabajo así:

“El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia”

Nuestra nueva constitución del 2006, cambia el concepto en su art 33 rezando lo siguiente:

*“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía....”*

*Además en el art 325: “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de las labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos a todas las trabajadoras y trabajadores”*

Es así que León analiza este cambio sustancial en nuestra ley magna puntualizando lo siguiente:

*“Colocar el trabajo como base de la economía supone el reconocimiento de un hecho básico, pero también contribuye a revertir prácticas y valoraciones especulativas y depredadoras asociadas al mercado. Reconocer todas las*

*formas del trabajo y su carácter productivo hace justicia histórica con ámbitos, personas y colectividades que habían sido despojados de su estatus económico y de los derechos correlativos.*<sup>28</sup>

Es pues nuestra nueva constitución con su principio fundamental del “Buen Vivir o sumak kawsay, que cambia muchos conceptos y garantiza nuestros derechos ciudadanos, y concluimos, si es nuestra constitución la que garantiza el trabajo como fuente de realización personal, y base de la economía, si es el derecho al trabajo lo que debe garantizar nuestra existencia digna y decorosa, es en esto en lo que nos basamos para que las prácticas meras de capital irrespeten condiciones pactadas en la relación laboral de antemano y a sabiendas se obvie los correspondientes ajustes económicos a realizarse anualmente para todos aquellos trabajadores que en razón de sus obligaciones o méritos obtenidos a través del esfuerzo propio ( educación, preparación individual, experiencia) tienen salarios superiores al mínimo determinado por el estado.

#### 4.2.10.- DEL TRABAJO JUSTO Y DIGNO EN EL MARCO DEL BUEN VIVIR

Finalizamos el marco doctrinario con un importante análisis de la Economista María Jacinta Dávila acerca de la problemática de trabajo justo y digno dentro del Plan Nacional del Buen Vivir que colabora con el tema del que trato en esta investigación:

---

<sup>28</sup> Dra. Magdalena León; El ‘buen vivir’: objetivo y camino para otro modelo.

*“Según el Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 – 2013, en el Ecuador, la estructura del trabajo es heterogénea en cuanto a las formas de organización de la producción. Muchas de ellas han sido invisibilizadas y desvalorizadas a lo largo del tiempo. El trabajo constituye un aspecto central del desarrollo nacional y es un tema fundamental para la vida familiar, las posibilidades de que el mismo tenga características de justicia en las oportunidades de acceso como en sus retribuciones resulta un debate no menor en una sociedad donde además hay grandes disparidades entre unos grupos sociales y otros. Más aún si se tiene en cuenta que el trabajo remunerado es la principal fuente de recursos monetarios para la mayoría de personas, incluso las mujeres”<sup>29</sup>*

Puntualizando al respecto, es importante tener en cuenta en lo que significa el trabajo y su remuneración justa que permita el acceso de una vida digna a pesar de las diferencias de los grupos sociales de nuestro país.

Continúa la autora acotando lo siguiente;

*“El reconocimiento integral del trabajo como un derecho y su realización en condiciones justas y dignas, es una aspiración de larga data, cuya cabal aplicación exige la superación de condiciones estructurales que han marcado históricamente una realidad de explotación. La constitución política ecuatoriana reconoce el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, a través del*

---

1. <sup>29</sup> ZEA, María Jacinta: Género y trabajo justo, digno y solidario en el marco del Buen Vivir.

*pleno ejercicio de sus derechos. Ello supone remuneraciones y retribuciones justas, así como ambientes de trabajo saludables y estabilidad laboral”*

Ciertamente nuestra Carta Magna reconoce y defiende el derecho del trabajo, el mismo que supone una remuneración justa y estabilidad laboral, la misma que no se garantiza si el trabajador debe buscar cada cierto tiempo un salario mayor por cuanto el suyo ha sido congelado.

*“Cuando se revisan los datos del Ecuador se puede ver que para la mayoría de los y las ecuatorianos, el trabajo no les proporciona un ingreso digno que les posibilite la satisfacción de necesidades básicas. La brecha entre el costo de la canasta básica y el ingreso mínimo fue del 26,3% en el 2008 “<sup>30</sup>*

Las nuevas cifras entregadas por el INEC para el 2014 suponen que la canasta básica es accesible con el trabajo de 1.6 personas en el hogar, pero hay que ser muy conscientes que la lucha para que esto mejore aún le falta mucho camino, dado que esta canasta familiar no incluye el costo del arriendo por ejemplo, porque hay que tener muy en cuenta que un alto porcentaje de ciudadanos de nuestro país no tienen casa propia, y están a merced de los altos costos de alquiler que están llegando a la locura de la especulación, y siendo estas las condiciones mínimas con las que se pueden vivir y lo ya difícil que ha resultado para la clase pobre, vemos que ese es el inminente camino al que iría la clase media ante el congelamiento del salario.

---

<sup>30</sup> ZEA, María Jacinta: Género y trabajo justo, digno y solidario en el marco del Buen Vivir.

Lastimosamente vemos que aunque en este año, el incremento salarial fue el más pequeño de los últimos años, las tasas de desempleo volvieron a despuntar.

*“El mercado laboral ecuatoriano tuvo un comportamiento atípico a finales del año 2012, el desempleo subió en diciembre de 2012 a 4,14 por ciento, en relación a junio, cuando la tasa de desocupación se reduce por esas temporadas, pues tanto los comercios como las industrias elevan las contrataciones laborales por el auge de la demanda por las fiestas de Navidad y fin de año. En diciembre 2011, el desempleo fue de 4,19 por ciento. La tasa de subempleo también cayó. Pasó de 54,66 por ciento a 51,37 por ciento entre diciembre de 2011 e igual mes de 2012. Una parte de esa masa de mano de obra parece haber sido absorbida por el mercado formal. En los registros del INEC se lee que el empleo formal mejoró. Así, el índice de ocupación pasó a 42,32 por ciento, cuando al sexto mes de 2012, se ubicaba en 40,45 por ciento, una tendencia que se repite en los años precedentes. En Ecuador la Población Económicamente Activa (PEA), tomando en cuenta el área urbana y la rural, suma 6"779.467. De ese grupo, 6"498.830 están ocupados -sea en los brazos del subempleo o del empleo pleno”*

### 4.3. MARCO JURÍDICO

Nuestro ordenamiento jurídico con el gobierno de la revolución ciudadana ha tenido un gran salto, se ha convertido en una maquina “hacedora” de leyes, ha existido tantos cambios jurídicos que los abogados han tenido una tarea fuerte por actualizarse casi semanalmente, sin embargo de eso, no hemos visto grandes avances en el tema laboral, recientemente se aprobó y promulgo la nueva ley de justicia laboral que no soluciono mucho algunos vacíos legales laborales que fueron motivo de protesta para que se incluyan. En las noticias de los días cercanos a que la ley sea debatida y aprobada en la asamblea, grupos laborales exigían que se tome en cuenta el aumento salarial ajustable anualmente para los salarios por encima del sueldo básico, pero no se consiguió nada.

En orden de jerarquía, traeré a alusión algunas normas que nos hablan del trabajo en el Ecuador, para luego terminar con las leyes en las que considero se podría aplicar la reforma que más adelante sugiero.

Empiezo por supuesto en primer lugar por nuestra Ley suprema, La Constitución del Ecuador, la misma que aprobada en 2008, trajo grandes cambios en cuanto a conceder mayores garantías humanas, y respecto del trabajo tenemos los siguientes artículos a analizar:

#### 4.3.1.- Constitución del Ecuador.

Nuestra Constitución del Ecuador, en su sección octava en el capítulo que regula sobre el “Trabajo y seguridad social” regula lo siguiente:

**Art. 33.-** *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”*<sup>31</sup>

Es así que nuestra carta magna reconoce al trabajo como un derecho y deber social, que permite que el ser humano se realice personalmente, es decir que se sienta útil, próspero, cómodo con la actividad que realiza, reconocido y satisfecho de que su remuneración sea correspondida al esfuerzo laboral que hace y de todo el sacrificio empleado para estudiar y capacitarse a fin de poder trabajar; y continua nuestra constitución indicando que además es tan importante el trabajo que se constituye en la base de la economía ecuatoriana. Se garantiza la dignidad del trabajador, una remuneración justa que permita tener una vida decorosa, esto preciso como *consecuencia* de una remuneración justa acorde al trabajo realizado.

Continúa nuestra Carta Magna y en su capítulo sexto que regula acerca del trabajo y la producción, encontramos la sección tercera que a su vez nos habla del trabajo y su retribución, al respecto encontramos:

**Art. 325.-** *“El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con*

---

<sup>31</sup> Constitución del Ecuador. Art 33



*inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores*<sup>32</sup>

Ya lo dice el Art 325, el Estado garantiza el trabajo en todas sus formas, así es que el mismo debe ser algo respetado por sobre todo ejercicio del capital y no debe perder la remuneración el poder adquisitivo, caso contrario se atenta con el valor del trabajo.

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

*-Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.*

*-En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.*

*-A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración*<sup>33</sup>

He citado estos tres principios muy importantes que fundamentan este trabajo, al respaldar que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, es decir que el trabajador que pacta un salario que tiene x poder adquisitivo no puede verse perjudicado o tendrá que renunciar a su derecho por que no exista una disposición que no regule el ajuste de su salario, por cuanto en materia laboral será lo más beneficioso para el trabajador en este caso,

---

<sup>32</sup> Constitución del Ecuador. Art 325

<sup>33</sup> Constitución del Ecuador. Art 326

miles de trabajadores con salarios congelados ¡tendrían derecho a un ajuste retroactivo de sus sueldos!

Otro principio a tomar en cuenta es que nuestra ley dice que a trabajo igual, igual remuneración, por tanto esto también deduce que a un trabajo más complejo mayor remuneración.

*Art. 328.- “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.*

*El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley”<sup>34</sup>*

El Art 328, nuevamente nos fundamenta al ordenar claramente que la remuneración será justa, que cubra las necesidades básicas de la persona, ya habíamos hablado de las necesidades básicas “actuales” por lo que en ningún caso puede ser disminuido a menos que también disminuya el trabajo ya sea en complejidad o número de horas.

Finalmente cito este último artículo en su cuarto párrafo que me parece importante destacar para mi investigación, el mismo que reza:

---

<sup>34</sup> Constitución del Ecuador. Art 328

**Art. 329.-** ..... *“Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.*

*El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo”*

A mi criterio, con este artículo se está hablando del trabajo con mayor capacitación o estudios, además que se incentiva la **“formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo”** es decir no estamos hablando de un trabajo que sea remunerado simplemente con el salario básico sino de aquellos que en razón de **“habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades”** les corresponde una remuneración superior a la mínima fijada por el Estado, así nuestra ley suprema indica que a este tipo de empleos se tendrá que considerar como de mejor calidad por tanto de mejor remuneración, que se debe mantener año a año, es decir, sin perder su poder adquisitivo por cambios económicos.

#### *4.3.2 Tratados y Convenios Internacionales.*

*La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 23 nos habla sobre los derechos del trabajo, al respecto nos dice lo siguiente “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por*

*trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”<sup>35</sup>*

En este importante artículo que garantiza al trabajo en todas sus formas y perfiles, me permito analizar una frase en concreto que va en concordancia con el tema que investigo, y es justamente el que determina “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” Esto quiere decir que si dos trabajadores sin importar su género realizan una misma labor les corresponde igual remuneración, pero de igual manera al determinar este principio, también indica que si alguien tiene una labor más compleja que demanda mayores conocimientos, experiencia o habilidades, por ende debe recibir una mayor remuneración que no debe perder su valor adquisitivo con el paso del tiempo mientras se mantenga esa labor para la cual se el contrato.

4.3.3. Código de Trabajo del Ecuador y sus reformas en la nueva Ley de Justicia laboral.

Después de analizar los artículos en los anteriores párrafos de nuestra Constitución Ecuatoriana, seguiré este estudio con nuestro Código Laboral Ecuatoriano que al respecto del trabajo y de los salarios regula:

---

<sup>35</sup> Declaración de los derechos humanos. Art 23.

*Art. 1.- Ámbito de este Código.- Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.*

*Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren<sup>36</sup>.*

Nuestro código laboral ecuatoriano como su nombre lo indica es un cuerpo legal destinado a la regulación justa de las relaciones que emergen como consecuencia de la interacción de los trabajadores y empleadores a fin de realizar una labor en beneficio de ambas partes, continúa nuestro código en el artículo siguiente rezando:

*Art. 2. “El trabajo es derecho y un deber social”<sup>37</sup>*

Si el trabajo es un derecho social, el mismo debe ser reconocido en todo aspecto, respetando siempre las condiciones pactadas desde un principio, las mismas que fueron la base en la que se formó la voluntad para contratar por parte del trabajador.

Un derecho, y más los derechos laborales que nuestra ley dice que son irrenunciables e inalienables, no pueden ser objeto de menoscabarse por diferentes factores externos económicos o sociales y perder su valor, que en este caso gran parte estará representado por el poder adquisitivo que

---

<sup>36</sup> Código de Trabajo Ecuatoriano. Art 1.

<sup>37</sup> Código de Trabajo del Ecuador Art 2

representa la remuneración, en concordancia con el tipo de trabajo realizado, así lo afirma el siguiente artículo:

*Art 4 “el derecho del trabajador es irrenunciable. Sera nula toda estipulación en contrario”<sup>38</sup>*

*La nueva ley de justicia laboral publicada el 20 de abril del 2015, ha hecho modificaciones en los artículos del código de trabajo que en esta sección había incluido, al respecto en su artículo 10 encontramos “En el párrafo 4 del Capítulo VI del Título sustitúyase el título “De la política de salarios” por “De las políticas de trabajo y salarios”.<sup>39</sup>*

*A continuación en su Art 13 hace cambios nominativos en varios artículos siendo el cambio más notable el nombre del CONADES, a Consejo Nacional de Trabajo y Salarios así:*

*“Artículo 13. – En los artículos 81, 117, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126 y 127 del Código del Trabajo, sustitúyase las palabras “Consejo Nacional de Salarios” por “Consejo Nacional de Trabajo y Salarios”.<sup>40</sup>*

*Luego de haber puntualizado estos datos importantes, continúo con el código de trabajo que en su artículo 117 nos manda:*

---

<sup>38</sup> Código de Trabajo del Ecuador. Art 4

<sup>39</sup> Ley de justicia laboral. Art 10

<sup>40</sup> Ley de justicia laboral. Art 13

*Art. 117.- “Remuneración Unificada.- Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador. El Estado, a través del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados.*

*La fijación de sueldos y salarios que realice el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, así como las revisiones de los salarios o sueldo por sectores o ramas de trabajo que propongan las Comisiones Sectoriales, se referirán exclusivamente a los sueldos”* <sup>41</sup>

Así el Código de Trabajo define que significa remuneración unificada y determina que será el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios el organismo creado para la fijación anual de los salarios básicos unificados para los trabajadores privados, sin embargo en este momento empiezan los vacíos legales que impugno, ya que al solo referirse a los salarios básicos deja desamparado al sector laboral que en base de la calificación de su trabajo percibe un salario mayor al básico.

Luego la ley determinaba en el antiguo art 118 la estructura del organismo que ahora tiene un nuevo nombre; Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, sus

---

<sup>41</sup> Código de Trabajo del Ecuador. Art 117

integrantes, sus funciones, la base para su reglamento, etc. pero la nueva ley de justicia laboral en su art 11 manda a sustituir el art 118 por el siguiente:

*“Art. 118.- Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.- Es el órgano tripartito de carácter consultivo y técnico del Ministerio rector del trabajo, que tendrá a su cargo el diálogo social sobre políticas de trabajo. El Ministerio rector del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para su organización y conformación, así como para la adecuada aplicación de lo señalado en este artículo.*

*Respecto de la fijación de remuneraciones, si el Consejo Nacional del Trabajo y Salarios no adoptare una resolución por consenso en la reunión que convocada*

*para el efecto, se auto convocará 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 del Trabajo los fijará en un porcentaje de incremento equivalente al índice de precios al consumidor proyectado, establecido por la entidad pública autorizada para el efecto. Corresponde al Ministerio rector del trabajo, la determinación de las políticas y la fijación de las remuneraciones de los servidores públicos y obreros del sector público, sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código del Trabajo, respectivamente, de las entidades e instituciones de todas las funciones del Estado; por lo tanto, el Ministerio rector del trabajo, precautelando la capacidad adquisitiva de los sueldos, salarios y remuneraciones, y con base a las disponibilidades de*



*fondos, fijará las remuneraciones y determinará las escalas de incremento aplicables a dichos servidores públicos y obreros que prestan sus servicios en dicho sector.”<sup>42</sup>*

Vemos que además del cambio de nombre este artículo, elimina el detalle que se tenía de las personas o comisiones que integran el consejo consultor del antiguo CONADES hoy Consejo de Trabajo y Salarios.

A su vez el art 12 de la ley de justicia laboral manda a sustituir el art 119 del código de trabajo por el siguiente:

*“Art. 119.- Atribuciones del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios.-  
Corresponde al Consejo Nacional del Trabajo y Salarios desarrollar el diálogo social sobre políticas de trabajo, así como también sobre la fijación de las remuneraciones. Este Consejo deberá asesorar al Ministro rector del trabajo en el señalamiento de las  
Remuneraciones y en la aplicación de una política del trabajo y salarial acorde con la realidad, que permita el equilibrio entre los factores productivos, con miras al  
desarrollo del país. El Ministerio rector del Trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la adecuada aplicación de lo señalado en este artículo.”<sup>43</sup>*

---

<sup>42</sup> Ley de justicia laboral. Art 11.

Nuestra ley contempla salarios mínimos para las deferentes comisiones sectoriales, es decir para varias ramas laborales. En realidad la diferencia en cuanto valor monetario entre ellas, es mínima, aun así, la legislación ordena que sean las comisiones sectoriales las encargadas de asesorar con estos valores al Consejo Nacional de Trabajo y salarios, las mismas que deben estar integradas de la siguiente forma:

*Art. 122.- “Comisiones Sectoriales.- Las comisiones sectoriales de fijación y revisión de sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas, estarán integradas de la siguiente manera:*

- a) Un vocal nombrado por el Ministro de Trabajo y Empleo, quien las presidirá;*
- b) Un vocal nombrado en representación de los empleadores; y, c) Un vocal que represente a los trabajadores.*

*Los vocales de que tratan las letras b) y c) de este artículo, serán designados por cada tipo de actividad, de acuerdo con el reglamento correspondiente.*

*Corresponde a las Comisiones Sectoriales, proponer al Consejo Nacional de trabajo y salarios, la fijación y revisión de sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas de los trabajadores del sector privado que laboren en las distintas ramas de actividad; al efecto, enmarcarán su gestión dentro de las políticas y orientaciones que dicte el Consejo Nacional de trabajo y Salarios, tendientes a la modernización, adaptabilidad y*

---

<sup>43</sup> Ley de justicia laboral. Art 12.

*simplicidad del régimen salarial, considerando aspectos como de la eficiencia y productividad.”<sup>44</sup>*

Otro artículo interesante a incluir en esta sección, es el art. 126 que determina que cuales con las consideraciones a tener presentes para fijar el aumento de las remuneraciones, al respecto dice lo siguiente:

*Art. 126.-“Consideraciones para las fijaciones de sueldos, salarios y remuneraciones básicas mínimas unificadas.- Para la fijación de sueldos, salarios y remuneraciones básicas mínimas unificadas las comisiones tendrán en cuenta:*

*1. Que el sueldo, salario o remuneración básica mínima unificada 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 la 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;*

*3. El rendimiento efectivo del trabajo; y,*

---

<sup>44</sup> Código de Trabajo del Ecuador. Art 122

4. Las sugerencias y motivaciones de los interesados, tanto empleadores como trabajadores”<sup>45</sup>

*El Art 128, identifica la Unidad Técnica Salarial, organismo encargado de recopilar en síntesis datos que ayuden a determinar el valor adecuado del aumento salarial que se debe realizar, así lo dice la ley a continuación:*

*Art. 128.-Atribuciones de la Unidad Técnica Salarial.- La Unidad Técnica Salarial, tendrá las siguientes atribuciones:*

*a) Recopilar y evaluar los datos relacionados con las condiciones de vida del trabajador, salarios percibidos, horas de labor, rendimientos, situación económica del medio y estado financiero de las empresas. Podrá, por lo tanto requerir los datos que necesite a las entidades públicas, instituciones de derecho privado con finalidad social o pública, empresas o empleadores y especialmente pedir la exhibición de la contabilidad que llevan las empresas o empleadores y efectuar estudios en relación con la rama de trabajo o actividad de cuya fijación de sueldos, salarios mínimos o remuneraciones básicas mínimas unificadas se trate.*

*Si requerida la empresa o empleador no exhibiere la contabilidad o no presentare los datos solicitados dentro del término que se fije, tal omisión o negligencia será sancionada con multa del veinticinco al ciento por ciento del*

---

<sup>45</sup> Código de Trabajo del Ecuador. Art 126

*salario mínimo vital a juicio del Subsecretario de Trabajo, hasta conseguir su presentación.*

*La Unidad Técnica Salarial podrá delegar a cualquier funcionario o persona técnica la revisión de la contabilidad propuesta;*

*b) Intervenir y dar las instrucciones y orientaciones que sean necesarias y suministrar los datos de que disponga para la fijación de sueldos y salarios mínimos por parte de las respectivas comisiones; c) Recopilar todos los datos e informaciones sobre salarios mínimos y coordinar su acción con las diferentes entidades de objetivo similar; d) Llevar estadística general y clasificada, tanto de las fijaciones de sueldos mínimos como de los datos e informaciones que se requieran para una integración en plano nacional de los sueldos o salarios mínimos de sus precedentes; e) Planificar y orientar la política a seguirse en orden al sueldo, salario, o remuneración básica mínima unificada en el país; f) Intervenir en la publicación de las fijaciones de sueldos, salarios o remuneraciones básicas mínimas unificadas que, para su validez, necesariamente deben promulgarse en el Registro Oficial; g) Supervigilar el cumplimiento de las disposiciones sobre la fijación de remuneraciones; y, h) Las demás que le señalen la ley y los reglamentos”<sup>46</sup>*

*“Art. 130.- Prohibición de indexación.- Prohíbese establecer el sueldo o remuneración básica mínima unificada o el salario sectorial unificado como*

---

<sup>46</sup> Código de Trabajo del Ecuador. Art 128

*referentes para cuantificar o reajustar toda clase de ingreso de los trabajadores públicos o privados, siendo nula cualquier indexación con estas referencias.”<sup>47</sup>*

Finalmente termino la revisión del articulado del código de trabajo referente a mi investigación con el Art 130, el mismo que ordena que está prohibido utilizar el ajuste realizado a los salarios básicos para el reajuste de los demás salarios públicos o privados, lo que en términos generales estaría correcto, puesto que naturalmente los ajustes para que no resulten inmanejables deben hacerse en forma proporcional, es decir a mayor remuneración menor porcentaje, como más adelante lo propondré en una tabla adjunta.

Para completar el estudio del marco jurídico de este trabajo investigativo, revisaré la legislación determinada para el funcionamiento del Consejo Nacional de Salarios “CONADES”, ya que también en este reglamento se tendrían que hacer reformas para llenar este vacío legal que busco demostrar, como más adelante recomendaré.

#### 4.3.4 REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO NACIONAL

##### DE SALARIOS "CONADES" Y DE LAS COMISIONES SECTORIALES

*“Art. 39.- En el análisis de la revisión para su incremento a los niveles salariales y previos a su determinación, la comisión obligatoriamente considerará los siguientes aspectos:*

---

<sup>47</sup> Código de Trabajo del Ecuador. Art 130

- a) *Las políticas salariales del Gobierno Nacional;*
- b) *Las fijaciones salariales vigentes a la fecha;*
- c) *La situación general de la economía del país;*
- d) *La situación económica y productiva de los empleadores;*
- e) *La situación económica de los grupos laborales relacionados con las actividades a ser estudiadas por la comisión;*
- f) *Previamente a la adopción de resoluciones, conocer la realidad productiva y de competitividad del sector empleador, para garantizar el normal funcionamiento de los centros de trabajo y la necesaria garantía de la ocupación laboral; y,*
- g) *La evolución de la respectiva rama de la actividad económica y del rendimiento del trabajo”.*<sup>48</sup>

El artículo precedente manda a analizar importantes puntos a considerar para poder elevar una cifra en el aumento de las remuneraciones anualmente, a mi parecer el más importante, analizar cómo se encuentra el sector productivo, la situación económica del empleador, a fin de no causar un perjuicio en una parte tan delicada de la estructura económica de un país, es pues por esta

---

<sup>48</sup> Reglamento para el funcionamiento del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios

razón que propongo en el aumento remunerativo para los trabajadores que perciben salarios superiores al mínimo, una tabla de porcentajes que van en concordancia con el aumento de la inflación que a su vez se compensará, ya que el empresario en todos los casos ajustará el valor de sus productos y o servicios anualmente con el costo de la vida o aumento de mencionada inflación.



## 4.4.- LEGISLACIÓN COMPARADA

### 4.4.1. Colombia

En mi investigación he encontrado material importante de lo que ha sido el análisis de este tema en otros países, al respecto me permito citar un artículo excelente en lo referente al tema que trato en mi trabajo de la Revista Colombiana GERENCIE.COM que justamente detalla el problema que aludo y la solución que se debería adoptar con la utilización de la jurisprudencia ya que en este país, Colombia, también encontramos el mismo vacío legal laboral que se pretende demostrar y que es el objeto de esta investigación.

*“Entre las muchas contradicciones que vivimos en nuestro país, existe una que a muy pocos les ha llamado la atención, y tiene que ver con el porcentaje de incremento al salario mínimo y a los salarios superiores al mínimo, lo que hace suponer que a quienes más ganan más se les incrementa el sueldo.*

*El salario mínimo es incrementado casi siempre por decreto, y en ese incremento no se toma en cuenta un factor determinante como es el incremento de la inflación, puesto que históricamente, el salario mínimo siempre se ha incrementado por debajo del índice de inflación, lo que ha llevado a que en términos reales, el salario mínimo haya disminuido con el paso del tiempo”*

Es siempre sabido que el salario mínimo por muchos esfuerzos que se ha hecho siempre queda en desventaja respecto del real costo de la vida en países en vías de desarrollo como lo es nuestro país hermano de Colombia.

Continúa el artículo analizando el punto cero de este tema así:

*“Pero sorprendentemente, la inflación sí se debe considerar para incrementar aquellos salarios superiores al mínimo, tanto del sector privado como del sector público, y bien sabemos que en el sector público difícilmente existen salarios mínimos, sucede que el incremento del salario mínimo sólo es obligatorio para quienes devengan el salario mínimo, de suerte que quien devengue más de un salario mínimo, no puede exigir legalmente que se lo incrementen también, puesto que ninguna ley regula este aspecto.”*

Este justamente es la vía del análisis para entender la importancia de que la ley regule este vacío legal que genera muchos inconvenientes sociales.

*“Y como allí hay un vacío legal, como sucede en estos casos, la jurisprudencia entra a llenar ese vacío, y la jurisprudencia ha considerado que para los salarios superiores al mínimo, o sea algunos del sector privado y casi todos los del sector público, se debe realizar un incremento anual con base al incremento de la inflación:*

*"Si la constante es el aumento del índice de precios al consumidor, donde existe anualmente inflación de dos dígitos, se altera la ecuación económica si se admite un salario nominalmente invariable, Es por ello que el salario tiene que mantener su VALOR INTRINSECO, esto es, su poder adquisitivo, luego hay que lograr un valor en equidad, El artículo 53 de la Carta, habla precisamente, de la remuneración MOVIL no sólo comprende el salario mínimo sino a todos los salarios puesto que ello es una lógica consecuencia de la*

*naturaleza sinalagmática y conmutativa de la relación laboral, prueba de la cual es el reajuste automático de todas las pensiones.*

*Sería absurdo que al trabajador pasivo se le reajustara su pensión y no se le reajustara su salario al trabajador activo, Por consiguiente si a un trabajador se le fija un salario y se mantiene, el mismo guarismo por más de un año a pesar de que la cantidad y la calidad del trabajo permanecen inmodificables, mientras el valor del bien producido aumenta nominalmente, en razón a la depreciación de la moneda, se estaría enriqueciendo injustamente el empleador en detrimento del derecho que tiene el asalariado a recibir lo justo, y esto no sería correcto en un Estado, una de cuyas finalidades esenciales es garantizar la vigencia de un orden justo" [Corte Constitucional, sentencia T – 102/95]"*

Es muy clara esta sentencia que justamente da sustento a lo que buscamos en la ley laboral de nuestro país para que sea justa para todos los trabajadores del Ecuador.

Continuando con lo investigado en Colombia al respecto, a continuación una sentencia hecha a cerca de este tema por el Ministerio de Protección Social.

*“MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL*

*Bogotá, D.C., 24 de Agosto de 2005*

*Concepto: 3936*

*Ref.: Radicado No.91649- Incremento salarial*

*Damos respuesta a su solicitud de concepto, radicada con el número de la referencia, sobre incremento salarial en los siguientes términos:*

*El artículo 53 de la Constitución Política de Colombia consagra como una de las bases más importantes en derecho laboral, la institución del salario mínimo vital y móvil. Con fundamento en ello nos permitimos efectuar las siguientes consideraciones respecto a las inquietudes por usted planteadas.*

*La noción de aumento salarial connota un significado de incremento en el valor nominal de la remuneración, por tanto, dicha institución procede según la voluntad del empleador de incrementar el valor del salario de uno o más trabajadores de acuerdo a circunstancias especiales de la empresa, del empleador y de los trabajadores. Todo ello, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores como por ejemplo, el derecho a la igualdad, a la remuneración en condiciones justas y en todo caso proporcional a la cantidad y calidad del trabajo.*

*Por otra parte encontramos la noción de ajuste salarial, este es de carácter obligatorio por disposición constitucional y legal, respecto del salario mínimo. Esta noción conlleva un significado de incremento, pero en este caso no en el valor nominal de un salario sino en el valor real de éste.*

*Así lo ha entendido la Corte Constitucional, quien en Sentencia C-1433 de octubre de 2000 con ponencia del Dr. Antonio Barrera Carbonell expresa:*

*“Estima la corte que el ajuste del salario, desde la perspectiva señalada, no corresponde propiamente a su incremento, pues, para que exista un*

*incremento en la remuneración, verdadero y efectivo, se requiere que ésta se revise y modifique, aumentándola, luego del ajuste de inflación, teniendo en cuenta los factores reales de carácter socioeconómico que inciden en su determinación y, específicamente, la necesidad de asegurar el mínimo vital y la equivalencia con lo que corresponde al valor del trabajo Esta equivalencia debe ser real y permanente, conseguirla supone necesariamente mantener actualizado el valor del salario, ajustándolo periódicamente en consonancia con el comportamiento de la inflación, con el fin de contrarrestar la pérdida de su poder adquisitivo, y asegurar que aquél en términos reales conserve su valor”.*

*De esta forma, el ajuste salarial se efectúa reconociendo la pérdida de la capacidad adquisitiva del dinero y se actualiza de año en año (calendario), así el reajuste del valor del salario se dará de acuerdo a este incremento en el costo de la vida y eventualmente otros factores. El efecto jurídico de la fijación del salario mínimo al tenor de lo dispuesto en el artículo 148 del C.S.T. es la modificación automática de los contratos en los que haya estipulado un salario inferior.*

*Es importante aclarar que respecto de salarios superiores al mínimo dentro del sector privado, (en el sector público si existe obligatoriedad del incremento cualquiera sea el salario)\* no existe disposición legal que ordene el ajuste, sin embargo la jurisprudencia en reiteradas ocasiones expresa la necesidad de reconocer en aquellos salarios la pérdida de poder adquisitivo del dinero y efectuar el ajuste con base en el índice de precios al consumidor del año inmediatamente anterior, así lo expresa la Sentencia C-710 /99 M.P. José*

*Gregorio Hernández Galindo, refiriéndose a empleados del estado con salarios superiores al mínimo:*

*“Más aun, la Corte coincide con lo expuesto por el Procurador General de la Nación en el sentido de que el Gobierno, en la hipótesis de la norma, debe ponderar los factores contenidos en ella, pero que, en todo caso el reajuste salarios que decreta nunca podrá ser inferior al porcentaje del IPC del año que expira. Y ello por cuanto, como el Ministerio Público lo dice, el Gobierno está obligado a velar por que el salario mantenga su poder adquisitivo, de tal forma que garantice el mínimo vital y móvil a los trabajadores y a quienes de ellos dependen. De lo contrario, vulnera el artículo 53 de la Constitución” (Negrilla fuera de texto).*

*En ese orden de ideas igualmente es menester concluir que cada empleador podrá decidir el aumento del salario de sus trabajadores en lo que al sector privado concierne, y respecto a aquellos que devenguen un salario equivalente al mínimo legal, éste se actualizará automáticamente en forma, anual, de acuerdo a las consideraciones planteadas anteriormente.*

*El presente concepto se emite en los términos del artículo 25 del Código Contencioso Administrativo<sup>49</sup>*

---

<sup>49</sup> *“MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL*

*Bogotá, D.C., 24 de Agosto de 2005*

*Concepto: 3936*

*Ref.: Radicado No.91649- Incremento salarial*

#### 4.4.2 PERU

El autor peruano, Luis Bravo Montalvo en su obra denominada "Salario Sueldo o Remuneración" nos habla acerca del salario mínimo, la lucha histórica realizada para conseguir una remuneración mínima que evite los abusos que se daban en cuanto a explotación laboral se concierne pero que con el paso de las décadas ha sido un mínimo que ha permitido que se convierta que una piedra del camino, en busca de una remuneración que de verdad permita una vida digna:

*"El salario mínimo (SM) es una institución del mercado de trabajo creada hace mucho tiempo. En materia normativa internacional su primera expresión fue el Convenio 26 de la OIT sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, de 1928. En este caso, la preocupación principal fue dotar de un piso efectivo a los trabajadores empleados en industrias que no disponían de un sistema eficaz de determinación de salarios (contratos colectivos u otros) y en las que estos fuesen excepcionalmente bajos.*

*En efecto, la implantación de salarios mínimos, históricamente debe su origen a la necesidad que tuvieron algunos gobiernos de evitar la explotación del trabajo, sobre todo del trabajo femenino y de trabajadores no calificados que tenían más bajos ingresos, a quienes se les abonaba remuneraciones inferiores a las normales, estableciendo un piso salarial (en teoría y muy subjetivamente) efectivo y digno. "Para conseguirlo, en la medida que este instrumento es efectivo, redistribuye ingresos hacia los grupos de menor nivel*

*salarial y, de esa forma, contribuye a reducir en parte la pobreza. Con el paso del tiempo fue incorporando otros propósitos de diversa índole, los cuales en algunos períodos predominaron poniendo en riesgo el objetivo original” (27); el Perú, claro está, no fue la excepción, y también lo concibió, como veremos más adelante, como herramienta de política macroeconómica en un contexto marcado inicialmente por la alta inflación estructural.*

*Fue impulsado y defendido inicialmente, en el inciso 3 del Artículo 427 del Tratado de Paz de Versalles al declarar, fundándose en el descontento, en la miseria y en la injusticia social, "la necesidad de garantizar un salario que asegure condiciones decorosas de existencia, tal cual lo entiende en tiempo y lugar". Luego, la ya aludida Convención 26, adoptada en 1928 por la Conferencia General de la OIT, constituyó los métodos de fijación de salarios mínimos, comprometiéndose a cada miembro a instituir y a conservar métodos para la fijación de tarifas mínimas de salarios. Se creó por consiguiente, para intentar prevenir la explotación laboral, realizándose el primer intento legislativo en Nueva Zelandia, país que promulgó su primera ley relativa a salarios mínimos en 1894, siguiendo luego el estado Australiano de Victoria en 1896. En Hispanoamérica, los países se alinearon a partir de la primera década del siglo entrante, regulándolo el Perú en el año 1916 y de allí México en 1919, Cuba en 1940 y Argentina recién en 1957. Con el salario mínimo pues, se inicia el intervencionismo estatal en materia de salarios en tanto obliga a todos los empresarios aunque no estén sujetos a ningún convenio regulador.*



Luego acota algo sumamente importante para nuestro tema, puesto que si bien el salario mínimo fue creado para evitar la explotación laboral, esto no significa que este valor necesariamente cubrirá las necesidades del trabajador para una vida digna, por tanto debe ser solo utilizado como un piso salarial, y al serlo debe ser incrementado año a año en consideración con el aumento del costo de la vida inminente.

*“...el salario mínimo es un instrumento utilizado por los Gobiernos para garantizar la obtención de unos ingresos laborales que ayuden a resolver los problemas asociados a los empleos marginales muy poco cualificados, ocupados en muchos casos por adolescentes y mujeres”(28). No obstante, debe quedar claro que, el que un país cuente con un sueldo mínimo, no necesariamente significa que está satisfaciendo las necesidades básicas de los trabajadores, pues, la práctica enseña que en diversos países, este objetivo no sólo no se cumple sino que incluso puede también tener efectos negativos sobre el empleo; por cierto existe de un lado, gran distancia entre lo que son las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias y los niveles efectivos del salario efectivo; y, de otro, debiendo constituir un piso salarial (que en otros países puede ser considerado bajo), existe la percepción de que el sueldo mínimo constituye más bien un techo de la estructura salarial para las distintas ocupaciones. Resumiendo pues, el salario mínimo, como instrumento de política en su ámbito específico, tiene limitaciones. En el Perú, por ejemplo, el sueldo mínimo no alcanza a proteger a los trabajadores que más lo necesitan (en las empresas más atrasadas, los trabajadores menos calificados*

*y en los sectores menos organizados como, por ejemplo, el servicio doméstico*<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> BRAVO MONTALVO, Luis. Salario Sueldo o Remuneración.

## **5. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **5.1. MATERIALES**

Los materiales utilizados en el presente trabajo de investigación me permitieron desarrollar el trabajo en forma sistemática, con la utilización oportuna de acuerdo a las circunstancias que así lo exigían. No está por demás mencionarlos en esta parte de mi trabajo: diferentes libros y manuales jurídicos utilizados, diccionarios jurídicos, computadoras portátiles, internet, impresoras y hojas de papel bond, recursos que hicieron posible cumplir con las formalidades exigidas en el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja.

### **5.2 MÉTODOS**

El proyecto investigativo que desarrollé, estuvo orientado por el método científico como método general del conocimiento que permitió el desarrollo teórico, empírico y técnico de la investigación científica como elemento fundamental para el análisis y resolución del objeto de estudio propuesto en el presente proyecto. Y que concretamente correspondió a fundamentar los marcos teórico, conceptual, jurídico, doctrinario.

Al referirme al método científico hablo de una previa revisión de la Constitución de la República del Ecuador, Código Laboral, Doctrina Jurídica Laboral, leyes vinculadas, Internet, etc.

### 5.2.1 Método Lógico Inductivo.

- A través de todos los elementos que forman el objeto de investigación, he llegado a las conclusiones que se relacionen con todos y cada uno de los objetivos planteados en la investigación. El número de elementos objeto de la investigación, en este caso 7 propietarios de empresas, 10 profesionales del Derecho. 7 trabajadores privados, y 8 estudiantes de derecho, 2 Inspectores de Trabajo, y dos economistas. Proporcionaron información valiosa al referirse a diferentes problemas y circunstancias de clientes, amistades o simplemente conocidos a cerca de las dificultades de haber vivido con su sueldo congelado por que ha estado en un valor por encima del salario mínimo vital regulado.

## 5.3 PROCEDIMIENTOS Y TECNICAS

5.3.1. Técnica Documental. Permitió la recopilación de la información necesaria para circunscribir mi trabajo dentro de la doctrina jurídica, y social para sustento sólido de esta investigación referente al incremento de los salarios por encima del básico legal.

Por otra parte, de la investigación documental, elaboré el marco teórico conceptual con el propósito de formar un cuerpo de ideas sobre el tema propuesto en base de resúmenes, síntesis, esquemas que si bien no estuvieron registrados en fichas, que la técnica de investigación propone, sirvieron para el análisis

Estas fuentes primarias de información incluyeron el Código de Trabajo, Constitución de la República del Ecuador, el Reglamento para el Funcionamiento del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios y de las Comisiones Sectoriales, Doctrina Laboral y diferentes Links de la web que las Técnicas de Investigación lo exigían.

5.3.2. Técnica de la Entrevista.- Fue el instrumento que permitió el contacto directo con el objeto de estudio, en este trabajo integrado por dos Inspectores del Ministerio de Relaciones Laborales del Azuay y de dos Economistas. El instrumento utilizado constituyó una guía de siete preguntas que se incluyen en el apartado de Anexos.

5.3.3. Técnica de la Encuesta.- De la misma forma, el cuestionario elaborado conforme a las directrices de la metodología de investigación, con preguntas cerradas que permitieron la tabulación y análisis fue aplicado a treinta y dos personas, entre ellos siete propietarios de empresas, siete empleados, diez jurisconsultos en libre ejercicio y que tienen sus oficinas en los sectores adyacentes al Palacio de Justicia de la ciudad de Cuenca y ocho estudiantes de la Carrera de Derecho de las diferentes universidades de nuestra ciudad. El documento en su totalidad se integra a la sección Anexos.

## **6. RESULTADOS**

### **6.1. Resultados de la aplicación de Encuestas**

Siendo mi objetivo propuesto la existencia del problema planteado tanto de forma jurídica como económica, así como para la comprobación de los objetivos particulares que ayudaron a la verificación del objetivo general, he juzgado conveniente utilizar las técnicas de la encuesta y la entrevista, las mismas que me han permitido obtener valiosos datos empíricos de profesionales del derecho que laboran en las oficinas de la Inspectoría de Trabajo y en él, sector económico. Los resultados constituyen el núcleo central de la investigación de campo, por lo tanto, fuente de conocimientos y datos que nos han permitido llegar a las conclusiones y recomendaciones.

La encuesta se realizó a profesionales del derecho y trabajadores en general escogidos al azar en las calles céntricas de la urbe cuencana, así como estudiantes de derecho de la Universidad Estatal de Cuenca, y empresarios.

La forma de organización de los datos obtenidos a través de las encuestas ha sido la TABLA DE FRECUENCIAS, ya que el objetivo de estudio no ha exigido demasiadas columnas y filas en las que tengan que cruzarse informaciones de variables independientes y dependientes.

Los cuadros elaborados generalmente presentan dos tipos de variables. Cada uno

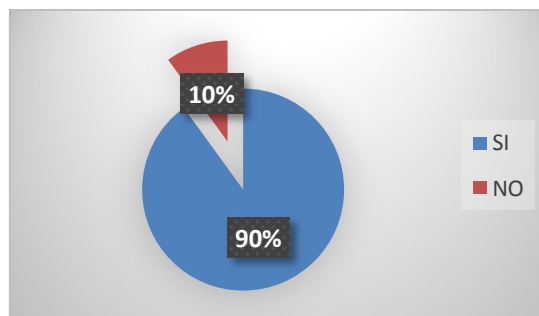
de los cuales se estructuró de acuerdo al siguiente modelo:

TABLA 1

INDICADORES	FRECUENCIA	%
SI	20	100%
NO	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Trabajadores en general, profesionales y estudiantes de Derecho, y empresarios  
Elaboración: La autora de la investigación

GRAFICO 1



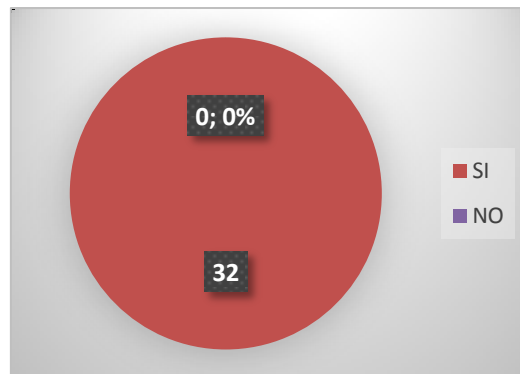
Adicionalmente se agregó en cada pregunta una opción de tipo abierta que se refirió a la razón de la contestación, esto es argumentar la respuesta positiva o negativa

PREGUNTA No. 1

¿Conoce Usted que los incrementos salariales que se efectúan anualmente solo aplican al salario básico?

INDICADORES	FRECUENCIA	%
SI	32	100%
NO	0	0%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajadores en general, profesionales y estudiantes de Derecho, y empresarios  
Elaboración: La autora de la investigación





#### ANALISIS:

El 100% de las personas encuestadas manifiestan que los incrementos salariales son únicamente aplicables a quienes perciben un salario mínimo, por debajo del cual nadie puede ganar y que es de total conocimiento de los encuestados.

#### INTERPRETACION:

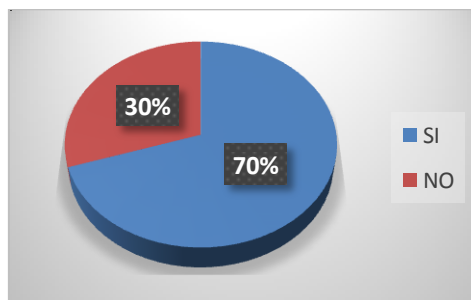
Esta respuesta vemos que es lógica, pues es de conocimiento general y mucho más para el nivel de cultura de mis encuestados que tengan noción de que tener un salario mínimo ya ha sido una gran lucha, por supuesto que los aumentos para los salarios superiores al mínimo son motivo de batallas a seguir a posterior.

## PREGUNTA No. 2

¿Considera usted que los trabajadores que perciben un salario superior al básico son igualmente afectados por la inflación e incremento de todos los productos y que por ende debe revisarse de igual manera su remuneración?

INDICADORES	FRECUENCIA	%
SI	23	70%
NO	9	30%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajadores en general, profesionales y estudiantes de Derecho, y empresarios  
Elaboración: La autora de la investigación



## ANALISIS:

El 70% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo que el incremento del costo de la canasta básica afecta a todos y que dicho de esta manera se considera necesario que las revisiones salariales sean incrementadas en forma proporcional a todos los trabajadores. El 30% opinan que no es necesario un

incremento a quienes ganan sobre el salario básico porque el índice de afectación económica es mínimo.

#### INTERPRETACION:

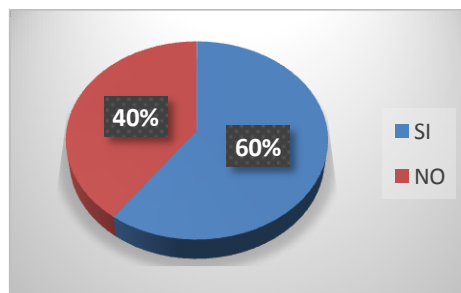
La mayoría de las personas encuestadas son conscientes de que el aumento del costo de vida es para todos, que de igual forma cambia la vida de los que ganan más que el mínimo. Hay que tener en cuenta que el salario mínimo no precisamente es el sueldo ideal, porque bien sabemos que el valor fijado es lo que más han podido conseguir los sectores laborales en disputa con la clase empleadora.

### PREGUNTA No. 3

¿A su parecer la lealtad, la experiencia y la antigüedad laboral deben ser reconocidas a través de un incremento salarial?

INDICADORES	FRECUENCIA	%
SI	20	60%
NO	12	40%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajadores en general, profesionales y estudiantes de Derecho, y empresarios  
Elaboración: La autora de la investigación



### ANALISIS:

Del total de las encuestas realizadas el 60% manifiestan estar en total acuerdo en que sea reconocida la lealtad, la experiencia y la antigüedad laboral mediante un incremento salarial que sea representativo, lo que conlleva a la

estabilidad laboral, a diferencia del 40% que opina que esto no es fundamental, ya que se pueden obtener mejores ofertas de trabajo con mayores ingresos.

#### INTERPRETACION:

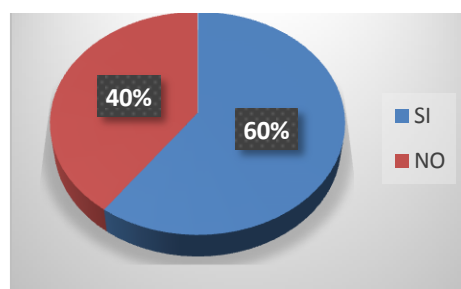
Resulta un poco difícil entender la respuesta del 40 por ciento de la gente que llenó esta encuesta dado que para todos los seres humanos resulta grato que se reconozca nuestro trabajo y mucho más si es con dinero puesto que esto nos servirá para suplir nuestras necesidades. Sin embargo de esto la mayoría, el 60 por ciento en efecto considera que los valores que se mencionan a considerar son sumamente importantes en el desarrollo del trabajo por cuanto importa que sean valorados con un aumento salarial.

#### PREGUNTA No. 4

¿Está usted consciente de que las alzas salariales efectuadas a un grupo de trabajadores de una empresa reducen los ingresos que anualmente recibía el trabajador con un salario mayor al básico, puesto que en la repartición de utilidades verá reducido su proporción al incrementarse los costos operativos?

INDICADORES	FRECUENCIA	%
SI	20	60%
NO	12	40%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajadores en general, profesionales y estudiantes de Derecho, y empresarios  
Elaboración: La autora de la investigación



#### ANALISIS:

Del planteamiento de esta pregunta se desprende que el 40% por ciento de las personas encuestadas no es consciente de la disminución de ingresos que año

a año va afectando a los trabajadores que, por cualquier motivo sus ingresos eran superiores a un salario básico y que año a año esa diferencia con el salario básico se va acortando en perjuicio del trabajador. A su vez el 60% considera que este tipo de incrementos salariales afectan a los ingresos por se mantenían por utilidades.

#### INTERPRETACION:

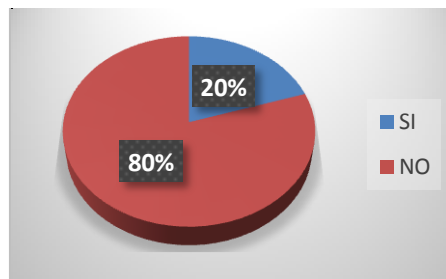
La mayoría de encuestados entienden un poco el tema económico por lo que responden afirmativo al analizar la situación de que si los ingresos de la empresa se ven reducidos por aumento general de salarios ellos también percibirán menores utilidades y serán perjudicados doblemente.

### PREGUNTA No. 5

¿Cree que una medida de incremento salarial que aplique a todos los trabajadores en general podría poner en riesgo la estabilidad de las empresas?

INDICADORES	FRECUENCIA	%
SI	6	20%
NO	26	80%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajadores en general, profesionales y estudiantes de Derecho, y empresarios  
Elaboración: La autora de la investigación



### ANALISIS:

Las respuestas obtenidas ante esta pregunta planteada el 80% asegura que un incremento proporcional a todos los trabajadores no afectaría la estabilidad de las empresas; más sin embargo el 20% de los encuestados hacen saber su temor a que la inflación crezca aún más.



## INTERPRETACION:

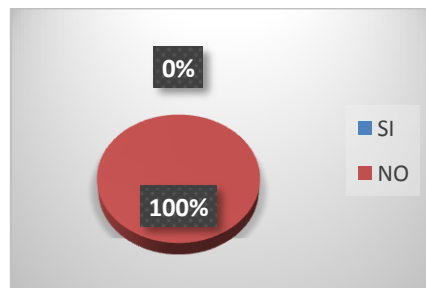
Los incrementos salariales deben estar contemplados en los presupuestos anuales de las empresas, es natural que el valor de los incrementos sea de cualquier forma traducidos en el aumento de los productos y servicios que las empresas ofrecen. Al parecer un aumento proporcional en los salarios para todos los trabajadores si causaría un aumento en la inflación pero todos estaría ganando un salario justo.

PREGUNTA No. 6

¿Conoce usted de alguna ley referente a compensar los sueldos o salarios que están por encima del salario mínimo vital y que se ven perjudicados por el aumento de la inflación?

INDICADORES	FRECUENCIA	%
SI	0	0%
NO	32	100%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajadores en general, profesionales y estudiantes de Derecho, y empresarios  
Elaboración: La autora de la investigación



ANALISIS:

El 100% de las personas encuestadas y entre ellas la gran mayoría de abogados dicen desconocer de la existencia de una ley que obligue a los empresarios a realizar incrementos salariales a los trabajadores cuyo salario sea superior al mínimo establecido en la ley.

## INTERPRETACION:

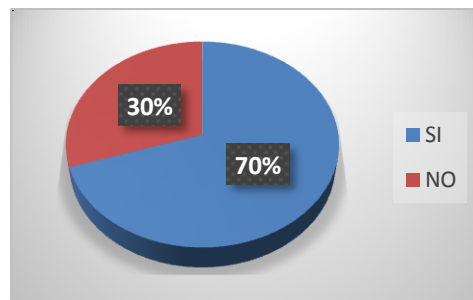
Esta pregunta trae una respuesta lógica, puesto que hemos analizado profundamente todo el ordenamiento jurídico ecuatoriano respecto a este tema, constatando en efecto el vacío legal en cuanto se refiere a la regulación de este tema.

## PREGUNTA No. 7

¿Cree usted que el Código de Trabajo debe establecer un artículo que conlleve al incremento proporcional a los trabajadores que perciben un sueldo superior al mínimo vital?

INDICADORES	FRECUENCIA	%
SI	23	70%
NO	9	30%
TOTAL	32	100%

Fuente: Trabajadores en general, profesionales y estudiantes de Derecho, y empresarios  
Elaboración: La autora de la investigación



## ANALISIS:

En esta pregunta tenemos un 70 por ciento de criterios tanto en forma positiva, que sostienen que debe existir un incremento salarial que se debe aplicar a

todos los trabajadores en general y que esta ley deba estar debidamente articulada en el Código del Trabajo.

#### INTERPRETACION:

La encuesta lleva a concluir que al no existir una ley que regule esta situación suceden una serie de complicaciones injustas para los trabajadores con salarios mayores al mínimo, por lo que la mayoría de personas encuestadas responden afirmativamente a la propuesta de agregar un articulado que llene este vacío legal.

### **6.2. Resultados de la aplicación de Entrevistas**

#### 6.2.1. Entrevista a Inspectores de Trabajo

1. ¿Considera usted que en caso de no darse una reforma al mecanismo de las alzas salariales todos los trabajadores estaríamos condenados a vivir con un salario básico?

Sí, porque esto produce un estancamiento salarial.

2. ¿Se debería tomar en cuenta que la inflación afecta tanto a los trabajadores que perciben un salario básico como a los que ganan más por ende el incremento anual debería ser para todos los trabajadores?

Yo creo que sería lo más justo, no veo porque se deba considerar únicamente a quienes ganan un salario básico.

3. Se debe tener en cuenta que los trabajadores que perciben un salario superior a un básico tienen un nivel de vida mejor y por ende más costoso, y que al no ser incrementado su remuneración esta va generando un retroceso en la calidad de vida.

No, necesariamente, pero con el paso del tiempo si no se realiza un incremento para ellos puede provocar que ya no tengan acceso a las comodidades que están acostumbrados

4. ¿Existe algún antecedente de reclamos o demandas planteadas en este sentido, de trabajador que demande alza salarial a pesar de tener un salario superior al básico?

Demandas no, solo reclamos los mismos que son resueltos por mediación, se convoca al empleador y trabajador para llegar a un acuerdo y evitar demandas por parte de los empleados que lo único que les puede generar es un gasto impune.

5. ¿Considera que está beneficiando solo a un sector de los trabajadores la forma como se realiza las revisiones salariales?

No podría dar un criterio sobre ello.

6. ¿Cree usted que genera una desmotivación en el trabajador el ver congelado su sueldo?

Si, porque todos esperan tener retribución por el tiempo, sacrificio y fidelidad en la empresa para la cual trabaja.

7. Enumere algunas razones por las que usted cree se deba realizar un incremento proporcional a los trabajadores que gana sueldos superiores al mínimo vital.

- Fidelidad y estabilidad laboral
- Estabilidad emocional
- Mantener su status de vida

8. ¿Ha procesado denuncias de empleados que se sienten afectados por mantener sus sueldos o salarios congelados?

Sí, pero la mayoría son por desconocimiento de la ley, porque creen que es aplicable a todos los trabajadores.

9. ¿Con que frecuencia ha recibido quejas respecto al incremento salarial para empleados que ganan un sueldo superior al mínimo vital?

Como indique hace un momento estas quejas se deben a desconocimiento de la aplicabilidad de la ley, por lo general sucede en los meses de Enero y Febrero, podría hablar en porcentajes un 30 a 40% de trabajadores, pero cuando llegan se les explica que el alza es únicamente para los que ganan sueldos básicos.

10. ¿Cree usted que en el Código de Trabajo se debería incluir un artículo que obligue a los empleadores a realizar el incremento de salarios a los empleados que perciben sueldos superiores al mínimo vital?

Si creo que se deba regular, pero debería considerarse en forma proporcional y siendo planteado con las debidas multas y sanciones.

#### 6.2.2. Entrevista a Economistas

1. ¿Qué opina acerca de la fijación del salario mínimo vital anualmente por parte del Estado a través del CONADES?

Me parece muy bien que se haga un ajuste al salario mínimo, pero me parece injusto en la forma en la que lo hacen, porque se debería aplicar para todos.

2. ¿Conoce Usted si el salario mínimo vital fijado anualmente va de acuerdo a las necesidades de la canasta básica familiar?

El incremento no cubre el costo de la canasta básica y no llega a alcanzar el salario digno.

3. ¿Conoce usted de alguna ley referente a compensar los sueldos o salarios que están por encima del salario mínimo vital y que se ven perjudicados por el aumento de la inflación?

Por lo que tengo conocimiento, no existe ninguna ley que haga referencia a esa compensación.

4. ¿Considera usted que el alza proporcional para quienes perciben una remuneración mayor a la mínima vital, provocaría un caos financiero en una empresa o al Estado?



No se produce un caos financiero, porque al momento que existe un alza de salarios, las empresas realizan un incremento en el costo de sus productos y más que nada deben tener una reserva dentro del presupuesto de las mismas que cubran estos incrementos.

5. ¿Qué opina sobre el hecho de presionar legalmente al empleador a realizar un alza proporcional a quienes perciben remuneraciones superiores al mínimo vital?

Me parece justo que se les considere para realizar alza a estos trabajadores pero no un incremento igual al mínimo vital, sino en forma proporcional.

## 7. DISCUSIÓN

### 7.1. Verificación de Objetivos

En el presente trabajo investigativo, sobre la temática REVISIÓN Y REGULACIÓN DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES PRIVADOS QUE PERCIBEN UNA REMUNERACIÓN MAYOR AL SALARIO BÁSICO DETERMINADO POR EL ESTADO ANUALMENTE se han presentado y planteado los objetivos tanto general, como específicos, con el propósito de verificar si se han cumplido las metas programadas en la presente investigación jurídica por lo que lo analicé de la siguiente manera:

#### 7.1.1 Objetivo General

Realizar un estudio crítico, doctrinario y reflexivo de la Constitución del Ecuador, el Código de Trabajo y el Reglamento del Conades, en cuanto a la revisión y regulación de los aumentos anuales para la remuneración superior al salario básico.

Se analizaron y estudiaron las leyes en mención a fin de determinar en donde está el vacío legal que sostendría el objetivo de esta investigación.

#### 7.1.2 Objetivos Específicos

*-Determinar que la Legislación Laboral Ecuatoriana no contempla la revisión e incremento de la remuneración de los trabajadores que ganan más que el salario básico, vacío legal que permite que se congelen los sueldos de estos trabajadores con las consecuencias sociales que esto conlleva.*

Con la revisión del articulado legal de lo Laboral en el Ecuador, se pudo comprobar que no existe regulación jurídica alguna que regule y solucione la problemática planteada

*Hacer un análisis jurídico social, del porqué de la importancia de que se dé un aumento anual de la remuneración del trabajador que gana más que el salario básico.*

Encontré muchas consecuencias provocadas por la falta de regulación, entre ellos, pérdida del poder adquisitivo, cambio de estilo de vida forzado, inestabilidad laboral, perdida de la motivación, etc.

*-Agregar al Reglamento del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios una tabla que regule el incremento de las remuneraciones que fueron pactadas por encima del salario básico, de acuerdo a porcentajes que disminuyen a mayor salario para que no resulte una afectación económica agresiva para el empleador y que se compense inmediatamente con la común alza de sus productos y servicios anualmente.*

Luego del análisis de las tasas históricas de inflación de los últimos diez años y un estudio económico previo, se planteó una tabla para la regulación de los aumentos de los salarios para los trabajadores privados que tienen su remuneración por encima del mismo.

*-Proponer una reforma jurídica al Código de Trabajo para la regulación del aumento anual de las remuneraciones que están por encima del salario básico de acuerdo a la tabla económica del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.*

Este fue el fin último de la presente investigación que tuvo sustento como conclusión final a lo trabajado en esta tesis, y se lo puede visualizar en la última parte de este proyecto.

## **7.2. Contrastación de Hipótesis**

“La legislación laboral de nuestro país, no contempla la regulación y revisión de un aumento anual para la remuneración de los trabajadores privados que perciben un mayor salario que el básico”

Luego de realizar la comprobación de los objetivos mediante encuestas y entrevistas y de realizar las investigaciones que este trabajo conlleva puedo indicar que la hipótesis planteada es positiva.

## **7.3. Fundamentación Jurídica**

Mi trabajo se fundamenta en criterios establecidos por los artículos 328 de la Constitución de la república, Art. 177 del Código de Trabajo y Art 39 del Reglamento del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

CAPITULO SEXTO

SECCION TERCERA

FORMAS DE TRABAJO Y SU RETRIBUCION

Art. 328.- 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.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades liquidadas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades.

## CODIGO DE TRABAJO

### CAPITULO VI

#### DE LOS SALARIOS, DE LAS UTILIDADES Y DE LAS BONIFICACIONES Y REMUNERACIONES ADICIONALES

##### PARAGRAFO 4º

##### DE LA POLITICA DE SALARIOS

Art. 117.- Remuneración Unificada.- Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador. El Estado, a través del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados.

La fijación de sueldos y salarios que realice el Consejo Nacional de Salarios, así como las revisiones de los salarios o sueldo por sectores o ramas de trabajo que propongan las Comisiones Sectoriales, se referirán exclusivamente a los sueldos.

REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO NACIONAL  
DE SALARIOS "CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y SALARIO" Y DE LAS  
COMISIONES SECTORIALES

Art. 39.- En el análisis de la revisión para su incremento a los niveles salariales y previos a su determinación, la comisión obligatoriamente considerará los siguientes aspectos:

- a) Las políticas salariales del Gobierno Nacional;
- b) Las fijaciones salariales vigentes a la fecha;
- c) La situación general de la economía del país;
- d) La situación económica y productiva de los empleadores;
- e) La situación económica de los grupos laborales relacionados con las actividades a ser estudiadas por la comisión;
- f) Previamente a la adopción de resoluciones, conocer la realidad productiva y de competitividad del sector empleador, para garantizar el normal funcionamiento de los centros de trabajo y la necesaria garantía de la ocupación laboral; y,
- g) La evolución de la respectiva rama de la actividad económica y del rendimiento del trabajo

## 8. CONCLUSIONES

- ✓ Los incrementos salariales obligatorios por parte del Estado para la clase empleadora, solo se aplican a los salarios mínimos para el trabajador en general y para los salarios mínimos sectoriales
- ✓ Los incrementos salariales solo al salario mínimo provoca en los trabajadores que perciben una remuneración mayor una serie de problemas, como pérdida del poder adquisitivo, devaluación de su trabajo, vulneración de los derechos del trabajo, desmotivación, inestabilidad laboral, cambio de estilo de vida, afectación a la clase media en su mayoría de la población.
- ✓ De la investigación documental realizada en el Código de Trabajo, La nueva Ley de Justicia Laboral, el Reglamento para el funcionamiento del Consejo Nacional de Trabajo, la declaración de derechos humanos, y nuestra Constitución de la República del Ecuador, se desprende que no existe artículo en el cual se especifique la aplicación a los incrementos salariales para trabajadores que perciben sueldos superiores al salario mínimo vital.
- ✓ De igual forma, a través de las respectivas encuestas y entrevistas aplicadas a jurisconsultos de la ciudad de Cuenca, trabajadores en general, empresarios, Inspectores de Trabajo y Economistas, se pudo obtener información que nos llevó a concluir que no existe ningún artículo que obligue a los empleadores a incrementar de forma



proporcional los salarios de los empleados que superan el mínimo vital, y las respuestas obtenidas se encaminan a la necesidad de regular este tema que afecta a un sector productivo de la población.

- ✓ Los incrementos planteados serán en base de una tabla porcentual, que permita que a mayor salario, menor sea el aumento.
- ✓ Estos incrementos porcentuales de acuerdo a la inflación no provocarían un descalabro económico al país, ya que dentro del presupuesto anual de cada empresa se establece un rubro para solventar estos aumentos, además que cada empresa al tener que aplicar lo que la ley establece referente al incremento de salarios, incluyen una subida también al costo de sus productos.

## 9. RECOMENDACIONES

- Enviar a la Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador el presente trabajo de investigación que justifica la propuesta de reformar en el Código de Trabajo el Art. 117, en su segundo párrafo para que establezca lo siguiente:

- “Remuneración unificada.- Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador.

- El Estado, a través del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados, así como el aumento anual, de acuerdo a la tabla económica con porcentajes en su reglamento contenido, para las remuneraciones superiores a las mínimas percibidas por los trabajadores de antemano.

- La fijación de sueldos y salarios que realice el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, así como las revisiones de los salarios o sueldo por sectores o ramas de trabajo que propongan las Comisiones Sectoriales, se referirán exclusivamente a los sueldos o salarios de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del sector privado.”

- Proponer al Consejo Nacional de Trabajo y Salarios una tabla de incremento anual proporcional para los salarios superiores al mínimo vital, considerando que, el incremento salarial para el año 2015 se lo hizo en el 7.38% en relación al índice de inflación (2.70%) del 2014 y de productividad (3.8%) también del año 2014, para efectos de poder proponer una tabla de incrementos proporcionales al Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, hemos considerado tomar la media del porcentaje de incremento anual, media que cubriría en un 50% del porcentaje del incremento del costo de la vida y el 50% del porcentaje del incremento de la productividad.

La tabla propuesta se debería considerar como base para el incremento anual de los salarios que superan el mínimo vital.

<b>SALARIO RANGO</b>	<b>% DEL INCREMENTO ANUAL</b>
<b>354-600</b>	5.00%
<b>600-800</b>	4.00%
<b>800-1500</b>	3.00%
<b>2000 en adelante.</b>	2.00%

## **9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA**

Proyecto de Reforma al de la Ley al Código de Trabajo.

“ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE DEL ECUADOR”

### **CONSIDERANDO**

Que, la comisión de lo laboral ha emitido informe favorable respecto a la reforma del art 117 del CODIGO DE TRABAJO, Capítulo VI, De los salarios, de los sueldos, de las Utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales, por cuanto no se establece un incremento proporcional a los trabajadores que perciben salarios superiores al mínimo.

En uso de las atribuciones legales que le confiere el artículo 134 numeral cinco de la Constitución Política de la República del Ecuador.

### **EXPIDE**

**LA SIGUIENTE INCORPORACIÓN DEL ARTÍCULO 117**

**AL CODIGO DE TRABAJO**

Art. 1. Se incorpore un al art 117 del Código de Trabajo, Título I, Capítulo VI “De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de la bonificaciones y remuneraciones adicionales”

- “Remuneración unificada.- Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador.

- El Estado, a través del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados, así como el aumento anual, de acuerdo a la tabla económica con porcentajes en su reglamento contenido, para las remuneraciones superiores a las sectoriales percibidas por los trabajadores de antemano.

- La fijación de sueldos y salarios que realice el Consejo Nacional de Salarios, así como las revisiones de los salarios o sueldo por sectores o ramas de trabajo que propongan las Comisiones Sectoriales, se referirán exclusivamente a los sueldos o salarios de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del sector privado.”.

Art. 2. Enviar al Consejo Nacional de Trabajo y Salarios una tabla proporcional para el incremento anual de los salarios de los trabajadores que ganan sueldos superiores al salario mínimo vital.

**TABLA DE PORCENTAJES DE REGULACION PARA LOS SALARIOS  
SUPERIORES AL MINIMO,**

<b>SALARIO RANGO</b>	<b>% DEL INCREMENTO ANUAL</b>
<b>354-600</b>	5.00%
<b>600-800</b>	4.00%
<b>800-1500</b>	3.00%
<b>2000 en adelante.</b>	2.00%

Art. 4. Final. Los Artículos entrarán en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial.

Es dado en la sala de sesiones de la Asamblea Nacional Legislativa, a los trece días del mes de Febrero del 2015

Presidente

Secretario

## 10. BIBLIOGRAFÍA

- Constitución del Ecuador
- Declaración de los derechos humanos.
- Código de Trabajo Ecuatoriano
- Ley orgánica para la justicia social y reconocimiento del trabajo en el Hogar.
- Reglamento orgánico funcional del Ministerio de Relaciones Laborales.
- Reglamento para el funcionamiento del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.
- Plan de desarrollo del buen vivir 2009-2013
- CABANELLAS, Guillermo, “Diccionario Jurídico Elemental”
- CABANELLAS, Guillermo. “Compendio de Derecho Laboral”
- Diccionario Jurídico “Derecho Ecuador”
- Ediciones Legales EDLE S.A. Michelena, Julio: Preguntas básicas
- MOSQUERA, María Auxiliadora. “El Sindicalismo Público en el desarrollo económico del País.
- FRESCURA Y CANDIA, Luis. “Introducción a la Ciencia Jurídica” .
- RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge “El movimiento Laboral”
- CHAVEZTA DIAZ, Segundo. “El Contrato de trabajo”
- BOZA PRO. “Del Derecho Laboral”
- BORÁGINA, Gabriel “La teoría del mito social”
- TOMALA, Miguel Ángel. La Inflación en el Ecuador y la Política

- LEÓN, Magdalena El 'buen vivir': objetivo y camino para otro modelo.
- ZEA, María Jacinta: Género y trabajo justo, digno y solidario en el marco del Buen Vivir.
- BRAVO MONTALVO, Luis. "Salario Sueldo o Remuneración"
- ARIAS TORO, Sebastián. "Salario Mínimo Vital y Móvil"
- Módulo IX carrera de Derecho. Modalidad a Distancia. Universidad Nacional de Loja.
- 11.1. LINKOGRAFÍA
- <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/bases-de-trabajo/bases-de-trabajo.htm>
- [http://contenido.bce.fin.ec/resumen\\_ticker.php?ticker\\_value=inflacion](http://contenido.bce.fin.ec/resumen_ticker.php?ticker_value=inflacion)
- <http://www.metroecuador.com.ec/64596-canasta-basica-en-ecuador-cuesta-62827-inflacion-de-enero-en-072.html>
- Definición ABC <http://www.definicionabc.com/social/trabajador.php>
- <http://deconceptos.com/ciencias-juridicas/empleador#ixzz3bS0Jb4K6PLEADOR>
- [www.gerencie.com](http://www.gerencie.com)



## **11. ANEXOS**

### **11.1. PROYECTO DE TESIS**



# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

## **MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA**

### **CARRERA DE DERECHO**

#### **TEMA**

**“REVISIÓN Y REGULACIÓN DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES PRIVADOS QUE PERCIBEN UNA REMUNERACIÓN MAYOR AL SALARIO BÁSICO DETERMINADO POR EL ESTADO ANUALMENTE”**

Proyecto de Tesis Previa a  
la obtención del Título de  
Abogada

**AUTORA:**

**MARIA ROSA JERVES RACINES**

**LOJA – ECUADOR**

**2014**

## 1. TEMA

### **“REVISIÓN Y REGULACIÓN DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES PRIVADOS QUE PERCIBEN UNA REMUNERACIÓN MAYOR AL SALARIO BÁSICO DETERMINADO POR EL ESTADO ANUALMENTE”**

## 2. PROBLEMÁTICA

Cada año le corresponde al Estado y al Ministerio de Relaciones Laborales por medio del CONADES, la revisión del salario de los trabajadores en general y de la tabla sectorial, indicando los valores mínimos legales a percibir en las diferentes ramas laborales.

El Código de Trabajo ecuatoriano en el Parágrafo 4to que regula sobre la política de los salarios establece las siguientes consideraciones en su art 117 en sus tres párrafos que dicen lo siguiente;

*“Remuneración unificada.- Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador.*

*El Estado, a través del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados.*

*La fijación de sueldos y salarios que realice el Consejo Nacional de Salarios, así como las revisiones de los salarios o sueldo por sectores o ramas de trabajo que propongan las Comisiones Sectoriales, se referirán exclusivamente a los sueldos o salarios de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del sector privado.”*

Respecto de lo citado en la ley, se ve que en el primer literal se define que es remuneración unificada, indicando que es tanto el salario básico y el sueldo que está por encima del salario básico sectorial, refiriéndose claramente a la remuneración de los trabajadores que ganan más que el mínimo legal, sin embargo en el siguiente literal manda a que el Estado por medio del Conades solo revise y establezca un aumento anual para el salario básico, y no dice nada del aumento de la remuneración para los trabajadores que ganan más que el sueldo mínimo, existiendo aquí un vacío de ley que permite que estos trabajadores tengan serios problemas, puesto que al dejar libre la decisión del empleador de hacer un aumento de sueldo, vemos que en la práctica lo que sucede es, que son muy pocos los empleadores que una vez contratada una persona que gana más que el básico se preocupe cada año de compensar en su salario el alza del costo de la vida por la inflación latente, dándose casos de trabajadores de tres, cinco, siete y hasta más años que mantienen el mismo sueldo, presentándose situaciones en las que el sueldo pactado (que era mayor, porque mayores también eran las responsabilidades) llega a igualarse al salario básico.

Los problemas para el trabajador en esta situación son varios, entre los más palpables, son la pérdida del poder adquisitivo respecto a la remuneración inicial pactada, cambio forzoso del estilo de vida tanto del trabajador como de su familia, desmotivación laboral, atentado contra la estabilidad laboral, puesto que ante este caso al trabajador no le quedara más que renunciar y buscar otro trabajo, incumplimiento con el acuerdo inicial de trabajo que en relación con el momento de la contratación ofrecía cierto nivel de ingresos y beneficios en correspondencia con el trabajo a realizar y en consideración de habilidades especiales y o experiencia del contratado.

### 3.- JUSTIFICACIÓN

#### 3.1 Justificación Institucional

El presente trabajo de investigación lo realizaré para cumplir con el requisito de tesis para la obtención del Título de Abogado de los Tribunales de la República del Ecuador. Para su realización, gracias a la buena tutela de los docentes de la Universidad Nacional de Loja, la experiencia adquirida en los diferentes trabajos de investigación grupales realizados y a los amplios conocimientos adquiridos a lo largo de estos años de estudio jurídico, tengo la preparación adecuada para la elaboración de un proyecto de tesis para la obtención de mi título de Abogada. De igual forma, se cuenta con el apoyo teórico adquirido en el módulo octavo referente a la ley laboral y las leyes que lo respaldan como el Código de trabajo, nuestra Constitución del Ecuador e importante información de doctrina laboral.

### 3.2 Justificación Jurídica

El Artículo 117 del Código de Trabajo, establece en su primer inciso lo siguiente: “Remuneración Unificada.- Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador”

Este inciso al hablar de que es la remuneración unificada si se refiere al salario mayor al básico sin embargo en su segundo párrafo que dice “... El Estado, a través del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados” No dice nada acerca de los aumentos anuales para las remuneraciones que están por encima del básico provocando este vacío jurídico una serie de problemas para el trabajador que gana más que el sueldo mínimo legal al ver su salario congelado de manera indefinida.

### 3.3 Justificación Personal

Creo que el no considerar el incremento de sueldos para todos los trabajadores en general cada año que crece la inflación y el costo de la vida, provoca inestabilidad, inconformidad y frustración en el individuo que labora, lo que implica una baja en el desempeño de las labores y la rotación de personal dentro de las empresas, que a más de considerarse una disminución en el

crecimiento de la empresa porque decrecen los niveles de productividad y utilidad del trabajador, representa una inestabilidad familiar y profesional del servidor. La tesis propuesta en este proyecto propone una simple reforma que no solo se dará en consideración del tema jurídico, si no también partiendo de un estudio económico que permita la elevación de la remuneración de una manera justa de acuerdo a los rangos de los sueldos percibidos, para que se puedan compensar con el aumento del costo de la vida, sin perjudicar la economía de la empresa en general.

#### 4. OBJETIVOS

##### 4.1. Objetivo General

Realizar un estudio crítico, doctrinario y reflexivo de la Constitución del Ecuador, el Código de Trabajo y el Reglamento del Conades, en cuanto a la revisión y regulación de los aumentos anuales para la remuneración superior al salario básico.

##### 4.2. Objetivos Específicos

4.2.1 Determinar que la Legislación Laboral Ecuatoriana no contempla la revisión e incremento de la remuneración de los trabajadores que ganan más que el salario básico, vacío legal que permite que se congelen los sueldos de estos trabajadores con las consecuencias sociales que esto conlleva.

4.2.2 Hacer un análisis jurídico social, del porqué de la importancia de que se dé un aumento anual de la remuneración del trabajador que gana más que el salario básico.

4.2.3 Agregar al Reglamento del Conades una tabla que regule el incremento de las remuneraciones que fueron pactadas por encima del salario básico, de acuerdo a porcentajes que disminuyen a mayor salario para que no resulte una afectación económica agresiva para el empleador y que se compense inmediatamente con la común alza de sus productos y servicios anualmente.

4.2.4 Proponer una reforma jurídica al Código de Trabajo para la regulación del aumento anual de las remuneraciones que están por encima del salario básico de acuerdo a la tabla económica del CONADES.

## 5. HIPOTESIS

La legislación laboral de nuestro país, no contempla la regulación y revisión de un aumento anual para la remuneración de los trabajadores privados que perciben un mayor salario que el básico.

## 6. MARCO TEORICO

### 6.1 Conceptual

Definición de salario.- Etimológicamente, esta palabra viene de salarium, de sal; mientras que la palabra sueldo, hasta cierto punto equivalente, procede de la dicción soldada, que era la paga que recibía por su actividad el hombre

consagrado al servicio de las armas. El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes.

BASICO.- Retribución laboral que, como cantidad mínima, que tiene derecho todo trabajador, con el cual ha de suplir sus necesidades básicas tanto suyas como de su familia,

La ley busca garantizar que el trabajador reciba como contraprestación por su trabajo, lo mínimo necesario que le permite subsistir con su familia en condiciones dignas. Necesidades básicas en cuanto alimentación, educación salud, vivienda, vestido y recreación de un trabajador, indudablemente que no cumple con sus objetivos.

VITAL. En sentido estricto, es lo mismo que el salario básico el salario mínimo vital.

Comentario: En la mayoría de las ocasiones, el salario mínimo no ha sido incrementado en la misma proporción en que se incrementa el costo de vida, por lo que en realidad no ha existido un incremento efectivo, puesto que los ínfimos aumentos concedidos, no alcanzan a cubrir la pérdida de la capacidad



adquisitiva del dinero. Esto ha sido una clara inobservancia de lo contemplado por la ley en el sentido que uno de los factores para la fijación del salario mínimo es precisamente el costo de la vida, que por su efecto en la calidad de vida del trabajador, debe ser el factor predominante.

Concepto de trabajo.- El trabajo que regula este código es toda actividad legal, humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

Contrato de trabajo.- Es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, Salario.

Salarios superiores al mínimo vital.- Lo limitado de la ley a reajustar simplemente el tema del salario mínimo vital preocupa a los trabajadores que tienen sus sueldos superiores al mismo, pero congelados desde el día en que fueron contratados hasta la fecha muchos de ellos por años.

En este punto hay que tener en cuenta que existen trabajadores públicos y privados. Respecto a los trabajadores públicos, existe la obligatoriedad de incrementar todos los salarios, más no en el sector privado, aunque se debe argumentar que todo trabajador tiene derecho a mantener su capacidad

adquisitiva, y esto sólo se logra si se incrementa el salario cada año, en un porcentaje por lo menos igual al causado por la inflación.

Sin embargo, el incremento del salario mínimo, sólo tiene efectos jurídicos respecto al salario mínimo, puesto que ningún trabajador podrá devengar menos de un salario mínimo.

Respecto aquellos trabajadores de la empresa privada, en los que se ha pactado una remuneración superior al mínimo, no existe una norma que obligue al empleador a incrementar ese salario, máxime cuando la fijación del salario es un elemento consensual del contrato de trabajo, que implica la voluntad de las dos partes, y si estas no pactaron en el contrato la obligación de incrementar el salario cada año, difícilmente se podrá obligar a una de las partes que modifique su posición, pues se perdería el principio de consenso del contrato de trabajo.

Hay que tener en cuenta que siendo el contrato de trabajo un acuerdo de voluntades, y que la partes pueden pactar libremente las condiciones del mismo sin que riñan con la ley, será muy difícil obligar a una empresa a que incremente un salario alto.

No hay que olvidar que existen muchos factores relacionados con el incremento de un salario como la productividad, la crisis económica, el desempleo y otras tantas situaciones particulares de cada empresa, por lo que mal podría esperarse que se puede obligar a una empresa a incrementar un

salario superior al mínimo cuando posiblemente ésta financieramente no pueda asumir el costo.

La fijación de un salario superior al mínimo, es autonomía de la empresa que crea y ofrece un puesto de trabajo, y mal podría la ley convertir esa decisión soberana y libre de la empresa en una especie de salario mínimo que obligatoriamente debe incrementar año a año, cuando las condiciones de un año son muy diferentes a los de otro, y nada puede garantizar que la empresa puede seguir pagando ese valor.

El trabajador dependerá de las políticas internas de la empresa decidir si pacta con el empleado un incremento, incremento que será el que acuerden las partes.

La políticas de fijación de salarios superiores al mínimo, debería obedecer a un estudio que hace cada empresa de acuerdo a las condiciones operativas, de recursos humanos y financieras del momento, y esa fijación voluntaria no puede convertirse en ley, a no ser que así se pacte en el contrato de trabajo.

Ahora, en tiempos de crisis, la situación ha llevado a muchas empresas a disminuir salarios cuando no ha despedir trabajadores, algo que hace continuamente el estado mismo con sus famosas reestructuraciones, puesto que hay momentos en que es imposible sostener sueldos altos, y es poco probable que la ley pueda regular este tipo de situaciones.

## 6.2 Jurídico

### CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

#### CAPITULO SEXTO

#### SECCION TERCERA

#### FORMAS DE TRABAJO Y SU RETRIBUCION

Art. 328.- 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.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga

carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades liquidadas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades.

## CODIGO DE TRABAJO

### CAPITULO VI

#### DE LOS SALARIOS, DE LAS UTILIDADES Y DE LAS BONIFICACIONES Y

#### REMUNERACIONES ADICIONALES

#### PARAGRAFO 4º

#### DE LA POLITICA DE SALARIOS

Art. 117.- Remuneración Unificada.- Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador. El Estado, a través del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados.

La fijación de sueldos y salarios que realice el Consejo Nacional de Salarios, así como las revisiones de los salarios o sueldo por sectores o ramas de trabajo que propongan las Comisiones Sectoriales, se referirán exclusivamente a los sueldos.

## REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS "CONADES" Y DE LAS COMISIONES SECTORIALES

*Art. 39.- En el análisis de la revisión para su incremento a los niveles salariales y previos a su determinación, la comisión obligatoriamente considerará los siguientes aspectos:*

- a) Las políticas salariales del Gobierno Nacional;*
- b) Las fijaciones salariales vigentes a la fecha;*
- c) La situación general de la economía del país;*
- d) La situación económica y productiva de los empleadores;*
- e) La situación económica de los grupos laborales relacionados con las actividades a ser estudiadas por la comisión;*
- f) Previamente a la adopción de resoluciones, conocer la realidad productiva y de competitividad del sector empleador, para garantizar el normal funcionamiento de los centros de trabajo y la necesaria garantía de la ocupación laboral; y,*

*g) La evolución de la respectiva rama de la actividad económica y del rendimiento del trabajo.*

### 6.3 Derecho Comparado

#### 6.3.1 Colombia

Cada año el gobierno nacional de Colombia, incrementa el salario mínimo, lo que supone un incremento para todos los trabajadores que devengan un salario mínimo, ¿pero qué pasa con aquellos trabajadores que devengan más de un salario mínimo aún después de ser reajustado? Veamos lo que dice el ministerio de la protección social:

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

Bogotá, D.C., 24 de Agosto de 2005

Concepto: 3936

Ref.: Radicado No.91649- Incremento salarial

Damos respuesta a su solicitud de concepto, radicada con el número de la referencia, sobre incremento salarial en los siguientes términos:

El artículo 53 de la Constitución Política de Colombia consagra como una de las bases más importantes en derecho laboral, la institución del salario mínimo

vital y móvil. Con fundamento en ello nos permitimos efectuar las siguientes consideraciones respecto a las inquietudes por usted planteadas.

La noción de aumento salarial connota un significado de incremento en el valor nominal de la remuneración, por tanto, dicha institución procede según la voluntad del empleador de incrementar el valor del salario de uno o más trabajadores de acuerdo a circunstancias especiales de la empresa, del empleador y de los trabajadores. Todo ello, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores como por ejemplo, el derecho a la igualdad, a la remuneración en condiciones justas y en todo caso proporcional a la cantidad y calidad del trabajo.

Por otra parte encontramos la noción de ajuste salarial, este es de carácter obligatorio por disposición constitucional y legal, respecto del salario mínimo. Esta noción conlleva un significado de incremento, pero en este caso no en el valor nominal de un salario sino en el valor real de éste.

Así lo ha entendido la Corte Constitucional, quien en Sentencia C-1433 de octubre de 2000 con ponencia del Dr. Antonio Barrera Carbonell expresa:

*“Estima la corte que el ajuste del salario, desde la perspectiva señalada, no corresponde propiamente a su incremento, pues, para que exista un incremento en la remuneración, verdadero y efectivo, se requiere que ésta se revise y modifique, aumentándola, luego del ajuste de inflación, teniendo en cuenta los factores reales de carácter socioeconómico que inciden en su*



*determinación y, específicamente, la necesidad de asegurar el mínimo vital y la equivalencia con lo que corresponde al valor del trabajo Esta equivalencia debe ser real y permanente, conseguirla supone necesariamente mantener actualizado el valor del salario, ajustándolo periódicamente en consonancia con el comportamiento de la inflación, con el fin de contrarrestar la pérdida de su poder adquisitivo, y asegurar que aquél en términos reales conserve su valor”.*

De esta forma, el ajuste salarial se efectúa reconociendo la pérdida de la capacidad adquisitiva del dinero y se actualiza de año en año (calendario), así el reajuste del valor del salario se dará de acuerdo a este incremento en el costo de la vida y eventualmente otros factores.

El efecto jurídico de la fijación del salario mínimo al tenor de lo dispuesto en el artículo 148 del C.S.T. es la modificación automática de los contratos en los que haya estipulado un salario inferior.

Es importante aclarar que respecto de salarios superiores al mínimo dentro del sector privado, (en el sector público si existe obligatoriedad del incremento cualquiera sea el salario)\* no existe disposición legal que ordene el ajuste, sin embargo la jurisprudencia en reiteradas ocasiones expresa la necesidad de reconocer en aquellos salarios la pérdida de poder adquisitivo del dinero y efectuar el ajuste con base en el índice de precios al consumidor del año inmediatamente anterior, así lo expresa la Sentencia C-710 /99 M.P. José Gregorio Hernández Galindo, refiriéndose a empleados del estado con salarios superiores al mínimo:

*“Más aun, la Corte coincide con lo expuesto por el Procurador General de la Nación en el sentido de que el Gobierno, en la hipótesis de la norma, debe ponderar los factores contenidos en ella, pero que, en todo caso el reajuste salarios que decreta nunca podrá ser inferior al porcentaje del IPC del año que expira. Y ello por cuanto, como el Ministerio Público lo dice, el Gobierno está obligado a velar por que el salario mantenga su poder adquisitivo, de tal forma que garantice el mínimo vital y móvil a los trabajadores y a quienes de ellos dependen. De lo contrario, vulnera el artículo 53 de la Constitución” (Negrilla fuera de texto).*

En ese orden de ideas igualmente es menester concluir que cada empleador podrá decidir el aumento del salario de sus trabajadores en lo que al sector privado concierne, y respecto a aquellos que devenguen un salario equivalente al mínimo legal, éste se actualizará automáticamente en forma, anual, de acuerdo a las consideraciones planteadas anteriormente.

El presente concepto se emite en los términos del artículo 25 del Código Contencioso Administrativo

## 7. METODOLOGÍA

### 7.1. Métodos

El proceso investigativo que me propongo desarrollar, está orientado por el método científico como método general del conocimiento que permite el desarrollo teórico, empírico y técnico de la investigación científica como

elemento fundamental para el análisis y resolución del objeto de estudio presentado en el presente proyecto.

Método Inductivo y Deductivo.- Aplicando los métodos de la inducción y de deducción puedo partir de lo particular a lo general y de lo general a lo particular para extraer criterios, conclusiones preferentes y fundamentales para el desarrollo de la investigación.

Método Bibliográfico.- Permite el acopio de información necesaria para el desarrollo de la investigación.

Método Descriptivo.- Permite describir y analizar todo el acopio teórico científico y empírico para su sustentación.

Método Dialéctico.- Describe y analiza científicamente los problemas aplicados al tema de estudio.

Método Analítico Sintético.- Consiste en observar los resultados del estudio de campo que va a realizarse con el objeto de volverlo claramente interpretable en función del objetivo que persigue este estudio.

## 7.2 Procedimiento y Técnicas

Entre las técnicas que se utilizarán en el presente proceso investigativo se encuentran las siguientes:

- a. El análisis, que consiste en reflejar el trabajo investigativo, con los datos debidamente recopilados, procesados y presentados en cuadros estadísticos.
- b. El fichaje, que permite recoger información ordenada de textos relacionados con el tema en estudio a través de fichas.
- c. La entrevista, que es el contacto personal con los entrevistados, en este caso con los conocedores del tema aplicado a un inspector del Ministerio de Relaciones Laborales y a un Economista.
- d. La encuesta se aplicará a veinte personas en total, cinco propietarios de empresas, cinco empleados, cinco profesionales del derecho en la especialidad laboral y a cinco estudiantes de la carrera de Derecho de nuestra ciudad

## 8. CRONOGRAMA

Tiempo	Diciembre		Enero				Febrero				Marzo				Abril			
	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>Actividades</b>																		
<b>DISEÑO DE TESIS</b>																		
Selección del tema																		
Planteamiento del problema																		
Marco Teórico																		
Justificación																		
Objetivos generales y específicos																		
Técnicas de Investigación																		
Cronograma de Trabajo																		
Presupuesto																		
Bibliografía																		
<b>EJECUCION</b>																		
Trabajo Investigativo																		
Investigación de Campo																		
Análisis de la Información																		
Elaboración del Borrador de tesis																		
<b>INFORME</b>																		
Elaboración de Informe final de Tesis																		
Socialización de la Investigación																		

## 9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

Toda investigación requiere recopilación de información y material didáctico, además de gastos en fuentes de consulta y materiales accesorios, costos que detallo a continuación.

### 9.1 Recursos

#### 9.1.1 Recursos Humanos.

Esta investigación será desarrollada por mi persona, María Rosa Jerves, con la tutoría del docente que la Universidad escoja como mi director de Tesis.

Población investigada:

- 7 Encuestas a Propietarios de empresas,
- 7 Encuestas a empleados privados,
- 10 Encuestas a profesionales del derecho y
- 8 Encuestas a estudiantes de la Carrera de Derecho y
- Una Entrevista a un Inspector del Ministerio de Relaciones Laborales y
- Una Entrevista a un economista.

### 9.1.2 Presupuesto

Nº	Denominación del gasto	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total	Justificación del gasto
1	Papel bond	500	0.01	5.00	Elaboración del documento
2	Mecanografiado	180	0.50	9.00	Redacción del informe
3	Anillado	5	2.00	10.00	Presentación del informe
4	Viajes a la ciudad de Loja	8	80.00	640.00	
	Total	644.00			

### 9.1.3 Financiamiento.

El financiamiento del presente trabajo será realizado con recursos propios.

## 10. BIBLIOGRAFÍA

- Constitución del Ecuador
- Código Trabajo Ecuatoriano
- Reglamento orgánico funcional del Ministerio de Relaciones Laborales
- Reglamento para el funcionamiento del Consejo Nacional de Sueldos y Salarios CONADES
- Plan de desarrollo del buen vivir 2009-2013
- Ediciones Legales EDLE S.A. Michelena, Julio: Guía Práctica del Régimen Laboral.
- ZEA, María Jacinta: Género y trabajo justo, digno y solidario en el marco del Buen Vivir.
- Ediciones Legales EDLE S.A. Michelena, Julio: Preguntas básicas Laborales
- CABANELLAS, Guillermo: Introducción al Derecho Laboral
- GUZMAN, Lara Aníbal Diccionario explicativo del Derecho de Trabajo
- Diccionario Jurídico Elemental. Guillermo Cabanellas de Torres.
- Módulo IX carrera de Derecho. Modalidad a Distancia. Universidad Nacional de Loja.
- Información Web.



## 11.2. ENCUESTAS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CARRERA DE DERECHO

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

Señor (a) Encuestado.

Como estudiante de IX Módulo de la carrera de Derecho, estoy realizando una investigación, que me permitirá tener mayor información, respecto a su opinión sobre “INCREMENTO SALARIAL DEBE SER INCREMENTADO PROPORCIONALMENTE A LOS TRABAJADORES EN GENERAL”, Por lo que pedimos su valiosa colaboración para llevar a efecto la siguiente encuesta.

La encuesta se realizará a profesionales del derecho, trabajadores en general, propietarios de empresas y estudiantes de la Carrera de Derecho, escogidos al azar.

- 1) ¿Conoce Usted que los incrementos salariales que se efectúan anualmente solo aplica al salario básico?

SI		NO	
----	--	----	--

2) ¿Considera usted que los trabajadores que perciben un salario superior al básico no son igualmente afectados por la inflación e incremento de todos los productos y que por ende debe revisarse de igual manera su remuneración?

SI		NO	
----	--	----	--

¿Por qué? .....

.....

.....

3) ¿A su parecer la lealtad, la experiencia y la antigüedad laboral debe ser reconocida a través de un incremento salarial?

SI		NO	
----	--	----	--

¿Por qué? .....

.....

.....

4) Esta usted consciente de que las alzas salariales efectuadas a un grupo de los trabajadores de una empresa reducen los ingresos que anualmente recibía el trabajador con un salario mayor al básico, puesto que en la repartición de utilidades verá reducido su proporción al incrementarse los costos operativos ?

SI		NO	
----	--	----	--

¿Por qué? .....

.....

¿Cree que una medida de incremento salarial que aplique a todos los trabajadores en general podría poner en riesgo la estabilidad de las empresas?

SI		NO	
----	--	----	--

¿Por qué? .....

.....

¿Cree usted que el Código de Trabajo debe establecer un artículo que conlleve al incremento proporcional a los trabajadores que perciben un sueldo superior al mínimo vital?

SI		NO	
----	--	----	--

¿Por qué?

.....

.....

¿Conoce usted de alguna ley referente a compensar los sueldos o salarios que están por encima del salario mínimo vital y que se ven perjudicados por el aumento de la inflación?

SI		NO	
----	--	----	--

NOMBRE:.....

### 11.3. ENTREVISTAS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CARRERA DE DERECHO

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

Señor (a) Economista:

Como estudiante de IX Módulo de la carrera de Derecho, estoy realizando una investigación, que me permitirá tener mayor información, respecto a su opinión sobre “INCREMENTO SALARIAL DEBE SER INCREMENTADO PROPORCIONALMENTE A LOS TRABAJADORES EN GENERAL”, Por lo que pedimos su valiosa colaboración para llevar a efecto la siguiente entrevista.

Las entrevistas se realizarán a un Inspector de Trabajo y a un Economista

1. ¿Qué opina acerca de la fijación del salario mínimo vital anualmente por parte del Estado a través del CONADES?
2. ¿Conoce Usted si el salario mínimo vital fijado anualmente va de acuerdo a las necesidades de la canasta básica familiar?
3. ¿Conoce usted de alguna ley referente a compensar los sueldos o salarios que están por encima del salario mínimo vital y que se ven perjudicados por el aumento de la inflación?

4. ¿Considera usted que el alza proporcional para quienes perciben una remuneración mayor a la mínima vital, provocaría un caos financiero en una empresa o al Estado?
5. ¿Qué opina sobre el hecho de presionar legalmente al empleador a realizar una alza proporcional a quienes perciben remuneraciones superiores al mínimo vital?



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CARRERA DE DERECHO

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

Señor (a) Inspector:

Como estudiante de IX Módulo de la carrera de Derecho, estoy realizando una investigación, que me permitirá tener mayor información, respecto a su opinión sobre “INCREMENTO SALARIAL DEBE SER INCREMENTADO PROPORCIONALMENTE A LOS TRABAJADORES EN GENERAL”, Por lo que pedimos su valiosa colaboración para llevar a efecto la siguiente entrevista.

1. ¿Considera usted que en caso de no darse una reforma al mecanismo de las alzas salariales todos los trabajadores estaríamos condenados a vivir con un salario básico?
2. ¿Se debería tomar en cuenta que la inflación afecta tanto a los trabajadores que perciben un salario básico como a los que ganan más por ende el incremento anual debería ser para todos los trabajadores?
3. Se debe tener en cuenta que los trabajadores que perciben un salario superior a un básico tienen un nivel de vida mejor y por ende más costoso, y que al no ser incrementado su remuneración esta va

generando un retroceso en la calidad de vida.

4. ¿Existe algún antecedente de reclamos o demandas planteadas en este sentido, de trabajador que demande alza salarial a pesar de tener un salario superior al básico?
5. ¿Considera que está beneficiando solo a un sector de los trabajadores la forma como se realiza las revisiones salariales?
6. ¿Cree usted que genera una desmotivación en el trabajador el ver congelado su sueldo?
7. Enumere algunas razones por las que usted cree se deba realizar un incremento proporcional a los trabajadores que gana sueldos superiores al mínimo vital
8. ¿Ha procesado denuncias de empleados que se sienten afectados por mantener sus sueldos o salarios congelados?
9. ¿Con que frecuencia ha recibido quejas respecto al incremento salarial para empleador que ganan un sueldo superior al mínimo vital?
10. ¿Cree usted que en el Código de Trabajo se debería incluir un artículo que obligue a los empleadores a realizar el incremento de salarios a los empleados que perciben sueldos superiores al mínimo vital?



## ÍNDICE

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN .....	ii
AUTORÍA .....	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN .....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
1. TÍTULO.....	1
2. RESUMEN .....	2
2.1. Abstract. ....	5
3. INTRODUCCIÓN.....	8
4. REVISIÓN DE LITERATURA .....	11
5. MATERIALES Y MÉTODOS .....	85
6. RESULTADOS .....	88
7. DISCUSIÓN .....	108
8. CONCLUSIONES.....	114
9. RECOMENDACIONES .....	116
9.1. Propuesta de reforma.....	118
10. BIBLIOGRAFÍA .....	121
11. ANEXOS .....	123
ÍNDICE .....	155