

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

TESIS PARA OPTAR POR EL
GRADO DE LICENCIADO EN
JURISPRUDENCIA.

TÍTULO:

**“LAS BAJAS REMUNERACIONES EN EL SECTOR
PRIVADO HACEN NECESARIO UNA REFORMA
SALARIAL EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO”**

Postulante:

1859

Claudio Flavio Rojas Salazar

Director de Tesis:

Dr. Rolando Macas Saritama. Mg. Sc.

LOJA-ECUADOR

2009

CERTIFICACIÓN

Dr. Rolando Macas Saritama, Catedrático de la Universidad Nacional de Loja.

C E R T I F I C A:

Que la presente Tesis de Investigación Jurídica ha sido dirigida, orientada y revisada, observando las disposiciones reglamentarias emanadas por las autoridades de la Universidad Nacional de Loja, y las normas que la metodología de la Investigación Científica sugiere.

Por lo tanto, autorizo la impresión y presentación de la presente Tesis a las autoridades de la Carrera de Derecho.

Loja, a 22 de octubre del 2.009.

Dr. Rolando Macas Saritama. Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

La presente Tesis intitulada “**LAS BAJAS REMUNERACIONES EN EL SECTOR PRIVADO HACEN NECESARIO UNA REFORMA SALARIAL EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO**”, es de única y exclusiva propiedad del autor firmante, por lo tanto los criterios vertidos son de responsabilidad del mismo. Además todo lo transcrito se encuentra con su respectivo pie de página o cita.

f).....

Claudio Flavio Rojas Salazar

AGRADECIMIENTO

Por ser la gratitud el sentimiento que indiscutiblemente debemos expresarlo y de forma especial a quien o quienes lo merecen. Por ello mi más sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, cuya entidad ha tenido en bien recibirme y acogerme en sus aulas. Al Área Jurídica, Social y Administrativa, de la cual se desprende la rama del Derecho que es nuestra doctrina de estudio y de manera especial al Dr. Teófilo Mogrovejo Carrión por permitirme realizar la tesis en el curso de apoyo a la graduación, al Dr. Rolando Macas Saritama, quién dirigió y reviso la presente tesis de una manera prodigiosa.

Agradecemos también a las personas que colaboraron en el desarrollo de la tesis, mediante su apoyo, carisma y colaboración al proporcionándonos información por medio de las encuestas y entrevistas aplicadas a cada una de ellas.

Y a todos quienes de una u otra manera tuvieron que ver, ya sea directamente e indirectamente, con la culminación de la presente tesis.

El Autor

DEDICATORIA

La presente Tesis representa el esfuerzo que he realizado, y por lo tanto la dedico de la manera más especial y con mucho afecto a mi padre Job Fidel Rojas Torres y a mi madre Ermita del Cisne Salazar Torres, a mis hermanos y hermanas quienes me apoyaron moralmente y económicamente durante toda la trayectoria de mis estudios hasta la culminación de la presente carrera profesional, ya que sin el apoyo de ellos no hubiese logrado el objetivo de superación personal; que es la prueba fehaciente de muchos esfuerzos y sacrificios.

El Autor

TABLA DE CONTENIDOS

1. RESUMEN.

2. INTRODUCCIÓN.

3. REVISIÓN DE LITERATURA.

3.1. MARCO CONCEPTUAL.

3.1.1. Nociones Básicas.

Problemática de la investigación.

3.2. MARCO JURÍDICO DOCTRINARIO.

3.2.1. Marco jurídico.

3.2.2. Breve estudio de la legislación comparada.

3.2.3. Marco doctrinario.

4. MATERIALES Y MÉTODOS.

4.1. Materiales Utilizados.

4.2. Métodos.

4.3. Procedimientos y Técnicas.

5. RESULTADOS.

5.1. Resultados de las Encuestas.

5.2. Resultado de las Entrevistas.

6. DISCUSIÓN.

6.1. Análisis Crítico de la Problemática.

6.2. Verificación de Objetivos.

6.3. Contrastación de Hipótesis.

6.4. Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Solución.

7. CONCLUSIONES.

8. RECOMENDACIONES.

8.1. Propuesta Jurídica.

9. BIBLIOGRAFÍA.

10. ANEXOS.

1. RESUMEN

En la actualidad el ingreso salarial ha venido a formar parte de la estructura socio-económica y política del Estado, especialmente es el medio económico que le permite al trabajador cubrir sus necesidades básicas. Por lo tanto, la importancia y trascendencia del problema socio-jurídico intitulado “Las bajas remuneraciones en el sector privado hacen necesario una reforma salarial en el Código del Trabajo”, se fundamenta principalmente en la necesidad de mejorar las políticas salariales en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, para que el trabajador del sector privado pueda tener una estabilidad económica, es por ello, que el presente trabajo investigativo tiene como objetivo que el salario que perciba el trabajador le permita cubrir sus necesidades básicas entre ellas esta el valor de la canasta básica que en la actualidad es de quinientos veintidós dólares con siete centavos (\$522,07).

Al realizar el estudio de este tema, encontré que las políticas salariales establecidas en el Código del Trabajo no son las idóneas para fijar el salario del sector privado, ya que no se toma en cuenta el valor de la canasta básica familiar. A demás el trabajo teórico y de campo de la presente tesis me permitió establecer que los organismos técnicos del Estado que son los encargados de fijar los salarios y aplicar las políticas salariales, no utilizan los métodos correctos y por lo tanto, nunca llegan a un acuerdo que vaya en beneficio del trabajador del sector privado, sino más bien, estos organismos obedecen a otros intereses en beneficio propio.

Por último, todo el contenido de la presente tesis obedece al esfuerzo y perseverancia intelectual de mi persona, en el ámbito científico y metodológico, que aborda un estudio teórico y empírico, en lo que se refiere a los salarios, a las políticas salariales y a los organismos encargados de estipular los mismos. Por lo tanto, en esta tesis me he permitido plantear una propuesta jurídica encaminada a reformar el Código del Trabajo, para que se mejoren las políticas salariales tomando en cuenta el valor de la canasta básica para fijar los salarios, y poder cumplir con lo estipulado en la norma constitucional que le garantiza al trabajador un salario justo y digno tanto para él como para su familia.

ABSTRACT.

At the present time the salary entrance has come to form part of the socio-economic structure and politics of the State, especially it is the economic means that allows the worker to cover its basic necessities. Therefore, the importance and transcendence of the entitled partner-juridical problem "The drops remunerations in the private sector make necessary a salary reformation in the Code of the Work", be based mainly in the necessity of improving the salary politicians in the Ecuadorian juridical classification, so that the worker of the private sector can have an economic stability, it is for it that the present investigative work has as objective that the wage that the worker perceives allows him to cover their basic necessities among them this the value of the basic basket that at the present time it is of five hundred twenty two dollars with seven cents (\$522,07).

When carrying out the study of this topic, I found that the salary politicians settled down in the Code of the Work are not the suitable ones to fix the wage of the private sector, since he/she doesn't take into account the value of the family basic basket. To other the theoretical work and of field of the present thesis allowed to settle down that the technical organisms of the State that are those in charge of to fix the wages and to apply the salary politicians, don't use the correct methods and therefore, they never reach an agreement that goes in the worker's of the private sector benefit, but rather, these organisms obey to other you interest in own benefit.

Lastly, the whole content of the present thesis obeys the effort and my person's intellectual perseverance, in the scientific and methodological environment that approaches a theoretical and empiric study, in what refers to the wages, to the salary politicians and the organisms in charge of specifying the same ones. Therefore, in this thesis I have allowed myself to outline an artificial proposal guided to reform the Code of the Work, so that the salary politicians improve taking into account the value of the basic basket to fix the wages, and to be able to fulfill that specified in the constitutional norm that guarantees the worker a fair wage and I deign as much for him as for their family.

2. INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo de investigación socio-jurídico intitulado; “Las bajas remuneraciones en el sector privado hacen necesario una reforma salarial en el Código del Trabajo”, surge del profundo análisis y estudio del problema, donde realmente las bajas remuneraciones del sector privado no permiten que los trabajadores cubran sus necesidades básicas, debido a la fijación de sueldos, salarios y remuneraciones mediante sistemas complejos y caóticos debido a que no existen acuerdos o consensos por parte de los organismos técnicos competentes del Estado como son: el Ministerio de Relaciones Laborales, Consejo Nacional de Salarios y las Comisiones Sectoriales, los mismos dictan resoluciones o acuerdos ministeriales sobre fijación de salarios pero con diferencias mínimas de dólares entre sí, es por ello, que perdura la necesidad de que se fije las remuneraciones por lo menos en igual valor de la canasta básica familiar, la cual en la actualidad bordea los quinientos veintidós dólares con siete centavos (\$522,07), y en cambio, el salario básico unificado para los trabajadores en general, es de doscientos cuarenta dólares americanos (\$240,00).

Frente a esta problemática que esta afectando en la actualidad a los trabajadores especialmente a los del sector privado, veo la necesidad que los salarios de este sector sean incrementados con la finalidad que los trabajadores puedan cubrir sus necesidades básicas y de esta manera se

cumpla también con las garantías laborales que se encuentran establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, en la cual se establece que el Estado garantiza una remuneración justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora y las de su familia.

También en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, la cual le asegure una existencia conforme a la dignidad humana, no sólo al trabajador, sino también a su familia, entonces, desde estos principios universales y constitucionales hay que partir para establecer unas políticas salariales adecuadas a favor y en beneficio del trabajador.

Tomando en cuenta lo antes indicado, en el presente trabajo investigativo me he planteado como objetivo general, realizar un estudio jurídico-económico de las políticas salariales, y los sistemas de fijación de sueldos, salarios y remuneraciones por parte de los organismos técnicos del Estado y de los representantes de los trabajadores del sector privado, mismo que fue verificado satisfactoriamente en el desarrollo del marco teórico.

La hipótesis planteada en mi trabajo es “La existencia de los bajos salarios y el elevado costo de la canasta básica no permiten a los trabajadores del

sector privado cubrir sus necesidades, ya que no existe una política salarial donde se establezca que se tomará en cuenta el valor de la canasta básica familiar para la fijación de los salarios”, esta fue comprobada en el marco jurídico doctrinario, que hago constar el Acuerdo Ministerial 00077 dictado por el Ministerio de Relaciones Laborales en la que se fija como salario básico unificado para los trabajadores del sector privado doscientos cuarenta dólares americanos y también hago constar el valor de la canasta básica familiar que es de quinientos veintidós dólares con siete centavos, datos emitidos por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos; y también fue comprobada mediante el acopio empírico, en el cual los encuestados manifestaron que los salarios que perciben no son suficientes para cubrir sus necesidades básicas.

Debo indicar que el presente trabajo de investigativo jurídica contiene un tema de la realidad social y de actualidad, ya que se deriva de un problema que esta afectando a la clase obrera y trabajadora, con los bajos salarios que reciben los trabajadores a pesar que realizan un trabajo igual y en las mismas condiciones que otros.

El presente Informe Final de la Tesis de investigación jurídica se encuentra estructurado, de la siguiente forma:

La primera sección en la cual ejecute una indagación y un análisis crítico, que inicia con la Revisión de Literatura, donde realicé el acopio teórico, que tiene coherencia con el problema investigado; el desarrollo de todo esto fue posible por la bibliografía consultada de libros, diccionarios jurídicos, Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo, Acuerdos y Resoluciones Ministeriales, compendios de legislación ecuatoriana, y la utilización de la red de internet que permitió el desarrollo del estudio de la legislación comparada.

En la revisión de literatura se desarrollo el marco conceptual con contenidos como: el trabajo; contrato de trabajo; el trabajador; el empleador; remuneración; salario; y, sueldo. En el marco jurídico doctrinario, expongo la garantía salarial a favor del trabajador; la política salarial; y, organismos encargados de fijar los salarios. Realice también un breve estudio de la legislación comparada, en cuanto a las políticas salariales en el régimen legal y laboral de República Dominicana, de Costa Rica, de Chile, de Guatemala, y de Paraguay. Presento también un estudio doctrinario, sobre las concepciones teóricas para la fijación de salarios, de autores como John Stuart Mill, John Bates Clark, y John Maynard Keynes.

Por otra parte, describo los materiales, métodos, procedimientos y técnicas utilizados durante el desarrollo de la Tesis de investigación jurídica.

En cuanto a los resultados conseguidos en la investigación de campo, constan los resultados de la aplicación de encuestas que fueron realizados a una muestra poblacional de treinta personas entre profesionales, egresados y estudiantes de Derecho, en base a un cuestionario de siete preguntas; así mismo, los resultados de las entrevistas que fueron aplicadas a un número de diez selectas personas, entre ellas, Profesionales del Derecho que laboran en la Función Judicial, en la Inspectoría del Trabajo, y en la Universidad Nacional de Loja, conocedores de la materia del presente trabajo.

Con el acopio teórico y los resultados de la investigación de campo o acopio empírico desarrolle la Discusión de la Problemática, mediante un análisis reflexivo y crítico, que se concretan en argumentos válidos para verificar los objetivos planteados y contrastar la hipótesis y las subhipótesis; y además, para proceder a una fundamentación jurídica para la propuesta de solución de la problemática. Por último, pongo a consideración la sección segunda, en la cual presento las conclusiones, las recomendaciones o sugerencias, y la propuesta jurídica, en la cual propuse una reforma al Código del Trabajo, dirigida a mejorar las políticas salariales para que se fije el salario básico unificado tomando como base mínima, el valor actual de la canasta básica familiar, todo esto con la finalidad de darle una posible solución al problema que en la actualidad está afectando a la clase trabajadora del sector privado.

Finalmente el presente trabajo investigativo lo dejo a consideración de las autoridades, estudiantes de Derecho, a la comunidad universitaria y del Honorable Tribunal de Grado, trabajo que aspiro que sirva como fuente de consulta y guía de estudio a las futuras generaciones de estudiantes de la Carrera de Derecho y carreras afines.

3. REVISIÓN DE LITERATURA

3.1. MARCO CONCEPTUAL

3.1.1. Nociones Básicas

PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN.

Primeramente debo iniciar manifestando que los bajos salarios en el sector privado no les permiten a los trabajadores cubrir las necesidades básicas, ya que en nuestro país para fijar las remuneraciones se lo hace mediante sistemas complejos y caóticos, es decir muchas veces no existen acuerdos o consensos por parte de los organismos técnicos del Estado como es el Consejo Nacional de Salarios, los representantes de los empleadores, y los representantes de los trabajadores, es así, que al no existir estos acuerdos el Ministerio de Relaciones Laborales mediante resoluciones determina los salarios pero en cantidades mínimas, por ello se ve la necesidad que se fije las remuneraciones tomando en cuenta el valor o costo de la canasta básica para que los trabajadores del sector privado puedan cubrir sus necesidades y las de su familia como lo consagra la Constitución Política de la República del Ecuador de 1998 y la Constitución de la República del Ecuador del 2008.

El plantear que la lucha salarial se base en el costo de la "Canasta Familiar Básica", genera el inmediato apareamiento de voces opuestas explicables desde las filas de la burguesía más no de las de los trabajadores, las que argumentan que tal enfoque no procede por la crisis actual que soporta el

Ecuador, argumento falaz cuando se recuerda que los niveles salariales aprobados y, consecuentemente, los ingresos de los trabajadores han sido en la historia del Ecuador, siempre insuficientes para cubrir los costos de la canasta familiar básica.

Sería necesario que en nuestro país se logren niveles salariales indispensables para cubrir el costo de la Canasta Familiar Básica, ya que, ello es lo mínimo que deben reclamar los trabajadores para que su familia pueda subsistir, para poder educarse y educar a sus hijos y disfrutar de alguna diversión, derecho mínimo de todo ecuatoriano, a lo que se agrega que el reajuste anual del costo de esa canasta, implica, de hecho, considerar la inflación.

Es necesario realizar un estudio profundo de la situación salarial de nuestro país, con la finalidad de que se vaya aumentando progresivamente el salario para los trabajadores hasta llegar a igualar con el valor de la canasta básica, es por ello, que me he permitido realizar el estudio de la presente problemática jurídica que afecta a todos los trabajadores del sector privado, para ello realizaremos el estudio conceptual de algunos términos referentes al tema, entre ellos tenemos: concepto de trabajo, del contrato, trabajador, empleador, remuneraciones, salario y sueldo.

El Trabajo.

En el curso evolutivo de la sociedad, el hombre se ha visto en la necesidad de organizarse, es así que nacen las diversas formas de organización social, que han ido evolucionando, hasta llegar a la sociedad moderna en la cual el principal factor de producción y eje de la economía de los Estados es el trabajo.

Tomando el término trabajo desde un punto más específico, podemos manifestar que el trabajo es un derecho y un deber social, principio que se encuentra estipulado en el Art. 35 de la Constitución Política de la República del Ecuador de 1998, en la actual Constitución de nuestro País también se hace referencia al derecho del trabajo en el artículo 325 y dice: “El Estado garantiza el derecho al trabajo”, derecho que forma parte de la Declaración de los Derechos Humanos, es así que en el Art. 23, numeral 1, consagra que “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”¹. Esta declaración, si bien constituye una aspiración muy antigua, debido que el trabajo es consustancial al hombre desde sus inicios, desde luego, la aplicación de dicho principio demanda una efectiva y oportuna intervención del Estado, con la implementación de políticas que, por una parte, aumenten las plazas de trabajo con miras a bajar los niveles de desocupación y subocupación así como el trabajo obligatorio gratuito y

¹ DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, Art. 23.

forzoso y además establezca un orden económico estable, seguro y efectivo que favorezca unas relaciones laborales productivas y justas.

El trabajo cuyo nombre etimológicamente proviene del latín *trabs*, que significa traba, el trabajo como la traba del hombre, por lo tanto constituye el objeto de la disciplina del Derecho del Trabajo, y consiste en la prestación de una actividad determinada, desempeñada en condiciones especiales.

El autor Guillermo Cabanellas de las Cuevas, en el Diccionario Jurídico Elemental, define al trabajo como: “Esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de convivencia social o individual, dentro de la licitud.”²

El Diccionario Microsoft Encarta define al **trabajo** como: “El esfuerzo realizado para asegurar un beneficio económico. Es uno de los tres factores de producción principales, siendo los otros dos la tierra y el capital.”³

El tratadista A. Fernández Pastorino, en su obra titulada “Lineamientos del Contrato de Trabajo”, manifiesta que para el Derecho Laboral, el trabajo es

² CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, “Diccionario Jurídico Elemental”, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2003, Pág. 387.

³ MICROSOFT ® ENCARTA ® 2008. “Trabajo”, © 1993-2007 Microsoft Corporation. Reservados todos los Derechos.

la actividad, la prestación que una persona efectúa a otra, percibiendo una remuneración por la misma, mediando consentimiento y sujetándose la primera a la subordinación de la segunda.

“Trabajo, acción y efecto de trabajar; esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, y en esta acepción se emplea en contraposición a capital; a su vez trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio; jurídicamente esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar una actividad, obra labor, tarea o faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito.”⁴

De estos conceptos de trabajo de distintos autores puedo manifestar que el trabajo constituye una expresión de la capacidad creadora del hombre, pues por el intermedio el hombre transforma las cosas, por otra parte el trabajo puede ser de distintas clases ya sea este intelectual o material el cual permite a los diferentes sectores productivos mejorar su economía, por lo tanto el trabajo, constituye una actividad consciente, dirigida a lograr un fin útil.

⁴ **OSSORIO, Manuel**, “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1992, Pág. 976.

Contrato de Trabajo.

Para dar inicio debemos manifestar que existen varias definiciones en la doctrina respecto del contrato individual del trabajo, es así que dentro de la problemática laboral, el contrato individual de trabajo ocupa un especialísimo lugar, hasta el extremo de que para unos tratadistas, su tratamiento agota la materia de todo el Derecho Laboral, entre las más destacadas tenemos:

El autor Guillermo Cabanellas de Torres, en su Diccionario Jurídico Elemental define: “Contrato de trabajo, el que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.”⁵

El tratadista A. Fernández Pastorino, en su obra titulada “Lineamientos del Contrato de Trabajo”, define al contrato de trabajo como: “El acuerdo de voluntades en virtud del cual una persona se compromete a desempeñar una actividad, en relación de dependencia, al servicio de un empleador, a cambio de una remuneración.”⁶

⁵ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, “Diccionario Jurídico Elemental”, Editorial Heliasta, Undécima Edición, Buenos Aires, 1993, Pág. 95.

⁶ FERNÁNDEZ PASTORINO, A., “Lineamientos del Control de Trabajo”, Editorial ASTREA, Buenos Aires, 1975, Pág. 12.

El Ab. Julio Mayorga Rodríguez, en su obra denominada “Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral” define al contrato así: “La convención en la que el patrón o empleador, se obligan recíprocamente, éstos a ejecutar cualquier labor o trabajo material o intelectual, y aquellos a pagar por esta labor o servicio una remuneración determinada.”⁷

Todas las definiciones transcritas anteriormente coinciden en asignarle al contrato individual del trabajo algunos elementos como acuerdo de voluntades entre trabajador y empleador, obligación de prestar servicios lícitos y personales por parte del trabajador, pago de una remuneración por parte del empleador, y subordinación del trabajador al empleador. De estas definiciones también puedo decir, que el contrato de trabajo es un conjunto de relaciones y modalidades impuestas por la ley o acordadas entre el patrono y el trabajador, en virtud de las cuales el trabajador se obliga a realizar una obra o a prestar un servicio lícito pero bajo la dependencia del patrono o empleador, obligándose por su parte el empleador al pago de una remuneración económica.

Tomando referencia en la legislación ecuatoriana sobre el contrato individual del trabajo considero que es la definición más apropiada la que se encuentra estipulada en el Código del Trabajo, en el Art. 8 señala: “Contrato individual

⁷ **MAYORGA RODRÍGUEZ, Julio. Ab.** “Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral”, Editorial CARPOL, Primera Edición, Tomo 8, Cuenca-Ecuador, 2008, Pág. 87.

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

Esta definición enuncia que el contrato es el convenio, es decir, de considerar que las partes convienen, acuerdan, conciertan, deciden; en esta parte es evidente el consentimiento y la capacidad, que en sí viene hacer la exteriorización de la voluntad de cada persona y la capacidad establecida o fijada en las leyes. Por otra parte, esta definición también establece que una de las partes el trabajador se comprometa a prestar sus servicios lícitos, es decir, la realización de todo trabajo que se encuentra permitido por la ley y que no contraviene a los principios éticos y a las normas jurídicas; también estos servicios tienen que ser personales, ya que se da con fines contractuales, en donde se determina la capacidad y la responsabilidad para realizar un trabajo que se encuentre estipulado en el contrato; en lo que se refiere a la dependencia puedo manifestar enfáticamente que el trabajador tiene que estar bajo las órdenes del empleador, ya que este, es el que contrata sus servicios para que realice el trabajo convenido en el contrato; y finalmente otro punto importantísimo que se determina en la definición del contrato individual del trabajo y que es parte central del estudio de mi problemática, es la remuneración que constituye la principal obligación del

⁸ **CÓDIGO DEL TRABAJO**, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, Actualizado a enero del 2010, Pág. 7.

empleador dentro de la relación contractual, la misma que no puede ser menor a la fijada o establecida en la ley.

Dentro de este concepto podemos extraer los requisitos o elementos esenciales que debe contener el contrato individual de trabajo para que tenga plena validez, entre ellos tenemos:

- **Acuerdo de voluntades**, cuando el artículo 8 del Código del Trabajo utiliza el término **convenio** se está refiriendo a un acuerdo de voluntades de dos o más personas naturales o jurídicas, que en este caso son el trabajador y el empleador. Es necesario manifestar que en materia laboral, las partes tienen absoluta libertad para acordar la relación jurídica laboral, pero no tienen la misma libertad para acordar las condiciones de esa relación laboral, en razón de que la voluntad de las partes se encuentra limitada por la Ley, con la finalidad de proteger y garantizar al trabajador en sus derechos ya que estos son irrenunciables.
- **Prestación de servicios lícitos y personales**, este también es un requisito esencial en el contrato individual de trabajo, el mismo que tiene que cumplir el trabajador, significa que los servicios, la obra materia de la contratación, deben corresponder a actividades permitidas por la ley, por lo mismo no puede ser materia de contratación laboral traficar con drogas, por otra parte a más de lícitos, los servicios del trabajador deben ser personales, es decir tiene que hacerlo de una manera directa y

personalmente, salvo los casos expresa y excepcionalmente autorizados por la Ley y siempre que en ello este de acuerdo el empleador o patrono.

- **Dependencia o subordinación**, es indispensable indicar que el trabajador al momento de celebrar el contrato individual de trabajo se somete a las órdenes e instrucciones del empleador, desde luego la dependencia o subordinación del trabajador con respecto de su empleador, es de carácter jurídica ya que es la única que justifica la facultad del empleador y la obligación del empleador, esto debe quedar muy claro que la dependencia se refiere, única y exclusivamente a lo que es materia del contrato.
- **Pago de una remuneración**, este requisito reviste tanta importancia ya que sin él no existiría relación laboral alguna, en razón de que el trabajo remunerado es lo que precisamente da nacimiento a una relación laboral, dicha remuneración puede consistir en sueldo o salario que puede ser acordado por el empleador y trabajador y esta remuneración no puede ser inferior al establecido por la ley o por el fijado por el Consejo Nacional de Salarios, es decir, no se puede menoscabar los derechos del trabajador, y si persiste esto carecerá de valor jurídico.

El Trabajador.

Es necesario realizar una recopilación de definiciones tanto doctrinarias como legales, para tener una idea bien clara de lo que es trabajador, así tenemos:

El Código del Trabajo en el Art. 9 da una definición de **trabajador**, en el cual dice: “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”.⁹

Cuando la Legislación Laboral se refiere a este aspecto, interpreta al trabajador como a la persona que se compromete a la prestación de un servicio, o a la ejecución de una obra, dependiendo naturalmente de otra persona y finalmente enfatiza que el trabajador puede ser empleado u obrero.

Para la doctora Nelly Chávez, en su obra Derecho Laboral Aplicado, da una definición de **trabajador** en la cual manifiesta: “Es la persona natural que se compromete a la realización del trabajo o a la prestación del servicio materia del contrato. Se habla de persona natural, puesto que únicamente en ella está la responsabilidad material, física de realizar un trabajo, ejecutar una obra o de prestar un servicio”¹⁰

El Ab. Julio Mayorga Rodríguez, en su obra denominada “Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral”, nos formula una definición de trabajador en los siguientes términos: “Es la persona que, en virtud del contrato individual de

⁹ CÓDIGO DEL TRABAJO. Ob. Cit. (8), Pág. 7.

¹⁰ CHAVEZ DE BARRERA, Nelly, “Derecho Laboral Aplicado”, Editorial de la Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, agosto 2002, Pág. 49.

trabajo, se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, y por una remuneración pactada o fijada por la ley, el contrato colectivo o la costumbre.”¹¹

Según Guillermo Cabanellas de la Cuevas, en el Diccionario Jurídico Elemental, manifiesta que trabajador es: “Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor totalmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato del trabajo.”¹²

De acuerdo a las definiciones doctrinarias transcritas de diferentes autores debo manifestar que al trabajador se lo considera como a la persona que presta sus servicios ya sea en forma física o intelectual, y estos servicios que presta debe realizarlos de una manera personalísima. Cuando las partes realizan cualquier tipo de contrato de trabajo se hallan obligadas recíprocamente, por una parte, el empleador ha de dístar lineamientos, instrucciones y órdenes, mientras que por otra parte, el trabajador tiene la obligación de cumplirlas, lo que abaliza el pago de una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo y la costumbre.

¹¹ MAYORGA RODRÍGUEZ, Julio. *Ab. Ob. Cit.* (7), Pág. 102.

¹² CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, *ob. Cit.* (2), Pág. 387.

Como ya se manifestó al inicio en cuanto a las clases trabajadoras, en el Art. 9 del Código del Trabajo, divide al trabajador en empleado y obrero, manifestándose la diferencia entre uno y otro, en los siguientes aspectos doctrinarios y legales.

Se llama **obrero** a aquel trabajador, en el cual prima la actividad manual, el esfuerzo físico, y su capacidad de realizar actividades y obras materiales, mientras que el **empleado** realiza servicios y actividades que suponen un conocimiento o capacitación intelectual mayor, y que desarrollan sus actividades en base a sus estudios, especialmente en áreas administrativas o similares.

Según Guillermo Cabanellas de las Cuevas, en el Diccionario Jurídico Elemental, manifiesta que **empleado**: “Se designa con este nombre al funcionario técnico o profesional que presta su actividad al gobierno para la realización de fines de interés público.”¹³

De esta definición debemos rescatar que el empleado se encuentra o distingue por su condición de preparación y estudio, capacitado para ejecutar trabajos que requieren de profundos conocimientos, es así, que un empleado puede ser un técnico, una secretaria, etc.

¹³ CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. Ob. Cit. (2) pág. 144.

Para tener una idea más clara la forma de remuneración para el obrero es el salario, es decir, el pago por jornadas de labor, por unidades de obra, o por tarea, y en cambio para el empleado el pago de la remuneración se lo realiza por meses sin suprimir los días no laborables que se denomina sueldo. Por último, en el empleado prevalece, en su actividad el esfuerzo intelectual sobre el manual, y en el obrero lo contrario, es decir, el manual sobre el intelectual. La remuneración que corresponde al empleado se denomina sueldo y la del obrero salario, de acuerdo con el Art. 80 del Código del Trabajo. El sueldo debe ser pagado en un plazo no mayor a un mes mientras el salario debe ser pagado en un plazo no mayor a una semana, conforme el Art. 83 del mismo Código.

El sector de los obreros están amparados por el Código del Trabajo mientras que los empleados solo lo están los privados. Los empleados públicos, están regidos por la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público.

A las dos diferencias previstas en el Código del Trabajo debo sumar el criterio generalizado de que empleado es la persona que presta servicios en los que prevalece el esfuerzo intelectual sobre el físico y obrero es aquel en cuyos servicios prevalece el esfuerzo físico sobre el intelectual.

En cuanto a la capacidad legal de las personas para celebrar contratos de trabajo en calidad de trabajadores, debo partir de la consideración de que estoy hablando únicamente de la persona natural o física que puede adquirir solo ella la calidad de trabajador. El Art. 35 del Código del Trabajo establece que son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse; pero también estipula que los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo sin autorización alguna. Entonces la capacidad legal para contratar en Materia Laboral, igual se la adquiere a los dieciocho años, tanto el hombre como la mujer, pero por disposición del Código del Trabajo, los menores de dieciocho años de edad y mayores de quince años de edad también tienen plena capacidad legal para celebrar contratos de trabajo pero esto es en calidad de trabajadores así como para recibir directamente su remuneración o pago por la actividad realizada.

El Empleador.

El artículo 10 del Código del Trabajo define al empleador como “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.”¹⁴

¹⁴ CÓDIGO DEL TRABAJO. Ob. Cit. (8), Pág. 7.

La persona beneficiada con la prestación de un servicio, se denomina empresario o empleador conforme a la conceptualización establecida por el Código del Trabajo, denominación que también se atribuye a las entidades o instituciones del país, bajo cuyo mandato se realiza una obra. Esta definición que considera a más de las personas naturales a las jurídicas, ha desplazado del texto de la Ley, la denominación de patrono como se conoce en el lenguaje común a quienes ejercen y tienen bajo su dependencia y subordinación a trabajadores u obreros en la realización de todo trabajo material o actividad laboral.

Nótese que el artículo 10 del Código del Trabajo, considera empleador tanto a la persona natural como a la jurídica que se beneficia del trabajo como a la persona que ordena la prestación del trabajo en beneficio de otra diferente. Con esta medida se evita que la persona que contrata la prestación del trabajo eluda el cumplimiento de sus obligaciones, alegando que lo ha hecho por cuenta y en provecho de otra persona. Es importante también tener en cuenta que mientras en calidad de trabajadores sólo pueden intervenir las personas naturales, en calidad de empleadores o empresarios pueden intervenir tanto las personas naturales como jurídicas.

La doctora Nelly Chávez, da una definición de **empleador** en la cual manifiesta; “Es el dador de trabajo, la persona natural o jurídica, que va a

utilizar la fuerza de trabajo de la otra parte en sus procesos de producción de bienes o servicios.”¹⁵

Es fácil darnos cuenta de manera inmediata que en el marco del contrato laboral, puede intervenir en calidad de empleador ya sea una persona natural o física, o una persona jurídica o abstracta, como una sociedad civil o mercantil, un entidad pública y en general cualquier tipo de persona jurídica.

En cuanto a la capacidad legal de las personas para celebrar contratos de trabajo en calidad de empleadores, es necesario analizar por separado la capacidad de las personas naturales como la capacidad de las personas jurídicas para poder tener una noción más clara de cada una de estas.

En primer lugar, la capacidad legal de las personas naturales esta regida por el Código del Trabajo, en el Art. 35, el cual se remite a las reglas generales del Derecho Civil o Código Civil, en la cual se establece que la plena capacidad se la obtiene a los dieciocho años de edad tanto para el hombre como para la mujer; y en segundo lugar, en lo que tiene que ver con la capacidad de las personas jurídicas, éstas se asimilan a las relativamente incapaces y, en consecuencia, las mismas necesitan de un representante

¹⁵ CHAVEZ DE BARRERA, Nelly. Ob. Cit. (10), Pág. 49.

legal para intervenir en los negocios jurídicos en este caso en la celebración de un contrato laboral.

Dentro de las obligaciones del empleador voy hacer mención a la más importante que establece el Código del Trabajo en el Art. 42 numeral 1, que señala: “Pagar las cantidades que corresponden al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo a las disposiciones de este Código.”¹⁶

De conformidad con esta disposición legal transcrita, el empleador tiene la obligación de pagar toda cantidad que corresponde al trabajador y una de esas cantidades es la debida por concepto de sueldo o salario, para tener una idea más clara de estos dos últimos términos realizaremos un estudio a continuación de cada uno de ellos.

Remuneración.

Con el vocablo **remuneración** se designa todo cuanto el empleado percibe por el ejercicio de su trabajo, provenga del empresario o de otra persona, como ocurre, por ejemplo, con las propinas recibidas de un tercero.

El Diccionario Microsoft Encarta, define a la remuneración de la diferente manera: “Constituye remuneración el íntegro de lo que el trabajador recibe

¹⁶ CÓDIGO DEL TRABAJO. Ob. Cit. (8), Pág. 22.

por sus servicios en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Tal concepto es aplicable para todo efecto legal, tanto para el cálculo y pago de los beneficios previstos en la Ley, cuanto para impuestos, aportes y contribuciones de las seguridades sociales y similares que gravan las remuneraciones.”¹⁷

La doctora Nelly Chávez, da una definición de remuneración en los siguientes términos: “Es la contraprestación o el precio que recibe el trabajador a cambio del trabajo realizado o del servicio prestado.”¹⁸

Se considera remuneración a toda suma de dinero que perciba el trabajador, cualquiera que fuera su denominación, siempre que se pague como retribución por servicios ordinarios o extraordinarios, prestados en relación de dependencia y que, además, se abonen en forma habitual y regular.

La remuneración recibe en nuestro Derecho Laboral los nombres específicos de sueldo y salario, a este último se lo conoce también con el nombre de jornal. También puedo manifestar que la remuneración puede consistir en comisiones, en propinas, gratificaciones y viáticos. Las comisiones consiste

¹⁷ MICROSOFT ® ENCARTA ® 2008. “Remuneración”, © 1993-2007 Microsoft Corporation. Reservados todos los Derechos.

¹⁸ CHAVEZ DE BARRERA, Nelly. Ob. Cit. (10), Pág. 54.

en un porcentaje que se abona sobre el precio de venta de los productos que vende el trabajador, esta forma de remuneración por ejemplo recibe el viajante de comercio; las propinas constituyen una forma de remuneración y son una contribución especial que depende de la voluntad del público consumidor o de terceras personas; las gratificaciones se trata de un premio o retribución especial que el empleador otorga al trabajador, en forma voluntaria por méritos de éste; y finalmente los viáticos están dados por la suma que periódicamente abona el empleador al trabajador cuando éste se desplaza fuera del lugar donde realiza sus trabajo habitual.

La remuneración es habitualmente establecida por el convenio, es decir, entre el acuerdo específico entre el trabajador y empleador, que deberá ser siempre superior a la mínima legal, puesto que evidentemente para ciertas posiciones o funciones se determinan salarios especiales y consensuales o superiores a los mínimos, debiendo respetarse tales acuerdos que provienen de la voluntad y capacidad económica y laboral de los contratantes.

Salario.

El Código del Trabajo del Ecuador en el Capítulo VI, denominado de los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales, este capítulo también en sus diferentes párrafos nos hace mención sobre las remuneraciones y sus garantías,

sobre las remuneraciones adicionales y finalmente sobre la política de salarios.

Ahora es necesario hacer referencia sobre los salarios, en el cual primeramente debemos manifestar el significado de la voz **salario** denominación tradicional, aunque algo en crisis, por el auge de sueldo, del pago o remuneración que el trabajador recibe por sus servicios, etimológicamente proviene del latín **salarium** a su vez derivado de **sal**, porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de sal.

El tratadista Guillermo Cabanellas de las Cuevas, señala que 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 beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o en especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupción del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes”¹⁹

¹⁹ CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. Ob. Cit. (2), Pág. 387.

Para los tratadistas Colotti y Feito, en su obra “Régimen Legal de Salarios”, define al “**salario**”, expresando que: “Es la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea aquella, total o parcialmente, en metálico o en especie”²⁰.

Para el tratadista A. Fernández Pastorino, en su obra titulada “Lineamientos del Contrato de Trabajo”, da una definición de salario en los siguientes términos: “El salario constituye la contraprestación que abona el empleador por la prestación que de su actividad realiza el trabajador.”²¹

De todos estos conceptos de diferentes autores y tratadistas puedo manifestar que el salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc. También puedo decir que el salario es la base fundamental para la economía de una nación y país, es por ello, que la sociedad depende de él y cuando este sufre contracciones, también se ve afectada, es así que el trabajador al no recibir un salario dejaría de pagar sus obligaciones básicas, como alimentación, salud, arriendos, servicios básicos, entre otros.

²⁰ **COLOTTI y FEITO**, “Régimen Legal de Salarios”, Buenos Aires, 1946, Pág. 7.

²¹ **FERNÁNDEZ PASTORINO, A.** Ob. Cit. (6), Pág. 133.

El Diccionario Microsoft Encarta define a los salarios, como: “Todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios”.²²

En el inciso primero del Art. 80 del Código del Trabajo establece la siguiente definición: “Salarios es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo...”²³.

Por otra el **salario mínimo**, es una cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales o de los trabajadores. Cantidad mínima que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación básica a los hijos. En nuestra legislación laboral al salario mínimo se lo ha estipulado en la cantidad de cuatro dólares americanos (USD 4,00)

Entonces es necesario manifestar que el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que

²² MICROSOFT © ENCARTA © 2008. “Salarios”, © 1993-2007 Microsoft Corporation. Reservados todos los Derechos.

²³ CÓDIGO DEL TRABAJO. Ob. Cit. (8), Pág. 49.

presta en una relación subordinada laboral. Constituye el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario, el cual se encuentra obligado a satisfacerla, en tanto, que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquel.

También hay que establecer que los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes:

- *El costo de la vida:* incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.
- *La oferta de trabajo:* cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar. Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.
- *La productividad:* los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta

cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.

- *Poder de negociación*: la organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.
- *Calificación profesional del trabajador*: En función de la formación académica y profesional que tenga un trabajador negociará el sueldo inicial en una empresa y su posterior carrera de promoción profesional.

Sueldo.

Para hablar del **sueldo**, es necesario iniciar diciendo que sueldo es la cantidad de dinero que el Estado paga a sus empleados, y viene del antiguo francés *soulde*, hoy *sou*, de donde se deriva la palabra soldado y soldada. Esta última voz parece tener su origen en *sueldo*, antigua moneda, igual a la vigésima parte de una libra, y que solía pagarse a los soldados, hombres de armas que integran la ejército medieval del rey o de un señor.

En el inciso primero del Art. 80 del Código del Trabajo se define al **sueldo** de la siguiente manera: "...es la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado".²⁴ De conformidad con esta definición que nos

²⁴ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ob. Cit. (8), Pág. 49.

estipula la norma legal el sueldo es la remuneración que se paga al empleado profesional por el desempeño de un cargo, y además se la paga mensualmente.

Guillermo Cabanellas de las Cuevas, en el Diccionario Jurídico Elemental, en una forma genérica manifiesta que: “Sueldo es la remuneración mensual o anual asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o empleo profesional”²⁵.

El Diccionario Microsoft Encarta define al sueldo como la: “Remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional”²⁶

A partir de estos conceptos el sueldo viene hacer la remuneración asignada a un individuo de forma periódica por razón de su cargo o trabajo. Así mismo el sueldo es aquel estipendio que se paga mensualmente a los trabajadores o empleados que prestan un servicio en base a su profesión u oficio, incluso sin suprimir los días no laborables.

En lo que se refiere a las remuneraciones, es necesario manifestar que en la actualidad tienen como componente la remuneración mínima unificada, y

²⁵ CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, Ob. Cit. (2), Pág. 372.

²⁶ MICROSOFT ® ENCARTA ® 2008. “Remuneración”, © 1993-2007 Microsoft Corporation. Reservados todos los Derechos.

con el sistema de dolarización que actualmente se desarrolla en nuestro país, se estipula en la legislación laboral el llamado Salario Básico Unificado, que rige a todos los trabajadores del país, así también hay que dejar claro que el Ministerio de Relaciones Laborales, ha sectorizado las diferentes ramas de trabajo o actividades económicas, esto con las estructuras ocupacionales o escalafones sectoriales, las mismas que se encuentran protegidas por el Código del Trabajo.

Tomando en cuenta el proceso de unificación salarial establecido en el Código del Trabajo, en nuestro país se ha venido incorporando a las remuneraciones sectoriales una lista de componentes que antes se pagaban adicionalmente a la remuneración que se los denomina “componentes salariales en proceso de incorporación”.

Por último, debo manifestar que el empleador debe pagar adicionalmente como garantía de la clase trabajadora los siguientes conceptos, además del sueldo: la **decimotercera remuneración** o Bono Navideño, que es una prestación anual equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubiere percibido el trabajador, durante el año calendario y este pago debe efectuarse hasta el día veinticuatro de diciembre, por ejemplo para pagar esta remuneración a que tienen derecho los trabajadores del sector privado del país, con salarios básicos unificados, computados desde el mes de

diciembre del año anterior al 30 de noviembre del presente año, son los siguientes: para el trabajador en general se hace el cálculo de 218,00 dólares más 240,00 dólares multiplicados por once que da un valor anual o total de 2.858,00 dólares y a este se lo divide por doce que nos da una cantidad de doscientos treinta y ocho dólares con dieciséis centavos (\$238,16) la cual viene a ser la cantidad que se debe pagar al trabajador como decimotercera remuneración $218+(240 \times 11)=2.858,00/12=238,16$; y la **decimocuarta remuneración** o Bono Escolar, esta bonificación anual comprende a un Salario Básico Unificado para los trabajadores en general, y este pago deberá efectuarse hasta el 15 de septiembre en la Región Sierra y hasta el 15 de abril en la Región Costa e Insular de cada año. En este caso el valor a que tiene derecho el trabajador del sector privado de acuerdo al Art. 113 del Código del Trabajo, es de doscientos cuarenta dólares (\$240,00), es decir, un salario básico unificado.

También es necesario indicar que por la última alza de salario que se efectuó en nuestro país para el año 2009, existió descontentos por parte de los trabajadores privados por lo que realizaron manifestaciones, en la cual los presidentes de la Federación de Trabajadores Libres de Pichincha y de la Unión Nacional de Trabajadores del Ecuador, consideraron que durante los últimos años no ha existido un incremento al salario sino una fijación para quienes ganan el salario mínimo básico.

3.2. MARCO JURÍDICO DOCTRINARIO.

3.2.1. MARCO JURÍDICO.

Garantía Salarial a favor del Trabajador.

Dentro de lo que se refiere al marco jurídico realizare un estudio primeramente de la norma constitucional en el cual se garantiza al trabajador una remuneración justa, luego el estudio de normas y principios que se encuentran estipuladas en los Tratados Internacionales y en el Código del Trabajo, sobre las remuneraciones que percibe el trabajador, así tenemos:

La Constitución de la República del Ecuador vigente, en el Art. 328 textualmente dispone que: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; 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...”²⁷

²⁷ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008. Art. 328.

De lo transcrito puedo manifestar que la Constitución de la República del Ecuador, dispone que el trabajador recibirá una remuneración justa y un salario digno para que este pueda cubrir sus necesidades y las de su familia, en otras palabras se puede decir un salario que le permita al trabajador cubrir todas sus necesidades como alimentación, salud, transporte, servicios básicos, entre otras, realidad que en la actualidad es otra, debido a que el salario básico unificado para el trabajador en general esta establecido en doscientos cuarenta dólares americanos (\$USD 240,00), es decir, un salario misérrimo que no le permite al trabajador cubrir sus necesidades como lo estipula la norma constitucional en el primer inciso; en cambio en el segundo inciso, se manifiesta que el Estado fijará y revisará los salarios anualmente y que será de aplicación obligatoria, en este caso si es evidente que el Estado a través de sus organismos técnicos revisa y fija los salarios, pero el último incremento de salario lo realizó el Presidente de la República; en el inciso tercero, se dispone que la remuneraciones se pagará en los plazos convenidos, en este caso los salarios en forma semanal y los sueldos mensualmente, y además no se podrá disminuir, ni descontar la remuneración del trabajador solo en casos que la Ley lo permite, es decir, esto solo ocurre con la prestación de alimentos de los menores.

La norma constitucional antes analizada tiene similitud con los siguientes artículos de los tratados internacionales que han sido suscritos y ratificados por nuestro país, entre ellos tenemos:

Declaración Universal de los Derechos Humanos Art. 23, numeral 3 manifiesta que: “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.”²⁸

Considero que para concretar estas aspiraciones que constan en la Constitución y en fundamentales normas internacionales ratificadas por el Ecuador, es vital considerar que el problema salarial no debe ser enfocado parcialmente, pues las políticas de promoción del trabajo, de fomento a la producción y combate a la inflación, de tributación y seguridad social constituye, junto con la política salarial, pilares fundamentales que deben ser coherentemente desarrollados para el éxito en la mejora de la política laboral, siempre en la mira de proteger el salario y poder mejorar las condiciones de vida del trabajador y de sus familias como estipulan estas normas fundamentales.

El Código de Trabajo, en el Art. 91 expresa: “La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias”²⁹. Como es evidente aquí se protegen los derechos del trabajador en ellos tenemos el

²⁸ **DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS**, Art. 23.

²⁹ **CÓDIGO DEL TRABAJO**, Ob. Cit. (8), Pág. 52.

de remuneración que no podrá ser embargado a no ser para que pague las pensiones alimenticias, y no puede ser de otra manera, pues sobre el interés económico personal del trabajador se encuentra el interés superior de los hijos, sobre todo los menores de edad.

El Art. 87 del Código del Trabajo establece que: “Las remuneraciones que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y se prohíbe el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal, y que excedan a períodos de un mes...”³⁰.

En esta norma citada se establece legalmente que la remuneración sea pagada por moneda de curso legal, es decir, en la actualidad en dólares, y se prohíbe que sea de otra forma, además los sueldos y los salarios deberán ser pagados directamente al trabajador o también a la persona que éste designe y en el lugar que este preste servicios. Además la forma de pago de la remuneración también se la puede realizar semanal, quincenal y mensualmente de acuerdo al convenio del empleador y trabajador. La garantía que la ley rodea a los salarios es a través de las remuneraciones, y persigue dos objetivos fundamentales, el primero, es que el trabajador debe recibir un salario o remuneración en cantidad y calidad suficientes; y en

³⁰ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ob. Cit. (8), Pág. 51.

segundo, que el salario o remuneración llegue íntegramente a las manos del trabajador, es decir, la legislación laboral contempla estos elementos esenciales a favor de la clase trabajadora u obrera del país.

El Código del Trabajo da un tratamiento especial al salario, lo ampara y lo protege de ciertas circunstancias que podrían afectarlo, ya que este ingreso es fundamental para la subsistencia no solo del trabajador, sino de su familia, es un ingreso para la subsistencia del núcleo familiar que requiere de protección tanto por el Estado, como del derecho social.

La Política Salarial.

Tan importante como fijar una política de desarrollo, a través de un plan, es establecer una política de determinación y protección de los salarios, es así que el Código del Trabajo, en el Capítulo VI, párrafo cuarto tiene establecido sobre la política de salarios, en la cual el Art. 117, inciso primero hace referencia sobre la remuneración unificada como la principal política, en lo cual se dispone que 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 esta Ley para la Transformación Económica del Ecuador. En la actualidad los componentes salariales el decimoquinto sueldo, decimosexto sueldo,

bonificación complementaria y la compensación por el incremento del costo de vida mensuales, han sido incorporados en su totalidad al salario unificado que se está aplicando en la actualidad.

Continuando con el estudio de la política salarial nuestro Código del Trabajo vigente, en el Art. 131, inciso cuarto, quinto y sexto respectivamente establece que: “A la remuneración de los trabajadores que laboren en maquila, tiempo parcial, artesanía, servicio doméstico y cualquier otra actividad de naturaleza precaria, que hasta el 13 de marzo de 2000, percibiendo valores inferiores por concepto de bonificación complementaria y compensación por incremento del costo de vida, se incorporarán tales valores en la forma prevista en la tabla anterior, de manera proporcional al valor de tales componentes.

La remuneración resultante de la incorporación de los montos referidos y en la forma establecida, se aplicará con todos sus efectos legales.

A partir del 13 de marzo de 2000, los componentes salariales, Bonificación Complementaria y Compensación por el Incremento del Costo de Vida, pasan a denominarse componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y por tal razón se suprimen todas las referencias que aludan a Bonificación Complementaria y Compensación por el Incremento

del Costo de Vida, los que, como queda expresado, se pagarán mensualmente en la forma antes referida.”³¹

La unificación salarial es una política que en la actualidad se encuentra aplicando en nuestro país pero que en realidad aunque se hayan incorporado todos los componentes salariales sigue siendo un salario que no es suficiente para los trabajadores en general del sector privado, ya que las políticas salariales de nuestro país son las más complejas del mundo, existiendo múltiples formas de fijar los salarios, una de las formas más adecuadas de fijar el salario sería tener una base determinada que sea equivalente a la canasta básica familiar y de esta base ir elevando los salarios progresivamente, y también que sean fijados directamente por el Estado, para evitar los retrasos y desacuerdos entre los organismos técnicos del Estado con los representantes de los trabajadores y empleadores, por otra parte, se evitaría los difíciles sistemas de determinar los complementos a la remuneración y un conjunto de leyes, decretos, reglamentos y resoluciones administrativas que originan los conflictos individuales y colectivos de trabajo, impiden que los trabajadores conozcan sus verdaderos ingresos y obligan a los empleadores a llevar difíciles sistemas de control contable. La intención de simplificar, racionalizar y unificar al sistema salarial vigente, es una aspiración muy vieja de gobernantes, empleadores y trabajadores. Por otro lado, la fijación salarial no está vinculada con el costo

³¹ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ob. Cit. (8), Pág. 71.

de una canasta básica y tampoco guarda relación con el índice inflacionario ya que en diversos años los reajustes son inferiores al mismo. Por otra parte, el salario mínimo vital vigente es de cuatro dólares de los Estados Unidos de América (USD 4,00), el cual se ha constituido en un generador inflacionario por ser el referente para acceder a beneficios salariales.

Todos los beneficios salariales adicionales que se constituyen en componentes de los ingresos remuneratorios del trabajador, tienen diferentes modalidades en su cálculo, monto, fecha de pago y cálculo de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, lo cual ha originado un régimen salarial caótico y perjudicial para el trabajador que no conoce con exactitud el monto real de su remuneración, y además existe la posibilidad de que el empleador no cumpla con el pago estricto de todos los componentes del Ingreso Salarial. Mediante el salario unificado se busca simplificar la estructura salarial para volverla ágil, haciendo posible el conocimiento claro del ingreso al que tienen derecho los trabajadores y de fácil cumplimiento para los empleadores.

Es imperioso proceder al ordenamiento salarial que impongan un racional sistema salarial por la prestación de sus servicios, en el cual se fusionen al salario mínimo vital, las remuneraciones adicionales con excepción de los

decimos tercero y cuarto sueldo, los que pasan a constituirse en el Bono Navideño y el Bono Educativo respectivamente.

Es necesario manifestar que en nuestro Código del Trabajo se encuentra estipulado el salario mínimo vital general en la cantidad de cuatro dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 4.00), es decir, que este a permanecido congelado desde el año de 1999 hasta la actualidad, el mismo que es pagado por día al trabajador; en cambio, los decimos se encuentran estipulados en cuarenta dólares, y por último el sueldo básico del trabajador se encuentra establecido en 240 dólares de los Estados Unidos de América.

La última elevación del salario que realizó el Gobierno es de 22 dólares más al salario básico unificado para el año 2010, causó a la clase trabajadora una insatisfacción ya que es una cantidad irrisoria, por lo que decidieron realizar asambleas en todo el país y marcharon hasta la Plaza Grande en Quito para reclamar por dicha alza, y los trabajadores se mostraron indignados porque no se están respetando los contratos colectivos, los salarios para ellos son dádivas porque ni siquiera subsidian la canasta básica de la pobreza.

Una política salarial eficiente debe implicar en el pago de una remuneración justa y adecuada para garantizar que las personas se sientan satisfechas y

motivadas para cumplir sus funciones y alcancen los objetivos trazados por la organización. Por justa y adecuada, se entiende una remuneración que haga que los trabajadores perciban que están siendo recompensados correctamente por su desempeño, conocimientos que posean y características y responsabilidades de sus atribuciones.

La cuestión salarial constituye sin duda uno de los problemas más agobiantes del pueblo ecuatoriano, toda vez que las remuneraciones, que de por sí son insuficientes, año a año han ido perdiendo capacidad adquisitiva, como consecuencia del incremento constante de la inflación.

Organismos encargados de fijar los Salarios.

El Código del Trabajo hace referencia sobre los organismos técnicos encargados de fijar los salarios, así tenemos en el inciso segundo del Art. 117, que determina que: “El Estado, a través del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados”³².

Mediante esta disposición legal el Estado otorga la facultad de fijar los sueldos y salarios básicos unificados del sector privado, a fin de garantizar al

³² CÓDIGO DEL TRABAJO. Ob. Cit. (8), Pág. 63.

trabajador de dicho sector, en cuanto a su salario, sin embargo, la realidad va más allá de la disposición legal, puesto que si bien es cierto, el Consejo Nacional de Salarios (CONADES), fija los sueldos y los salarios básicos unificados, corresponden a la oferta y a la demanda entre trabajador y empleador los cuales toman la decisión final sobre la estipulación de salarios. Además no existe una política salarial que permita un equilibrio entre los sectores de producción, puesto que estos se encuentran concentrados en los económicamente poderosos, dificultando de esta manera el desarrollo del país.

Consejo Nacional de Salarios, el Art. 118 de la Ley en estudio dice: “Como organismo técnico del Viceministro de Trabajo, funcionará el Consejo Nacional de Salarios, constituido en la siguiente forma:

- a) El Subsecretario de Trabajo, quien lo presidirá;
- b) Un representante de las Federaciones Nacionales de Cámaras de Industrias, de Comercio, de Agricultura, de la Pequeña Industria y de la Construcción; y,
- c) Un representante de las Centrales de Trabajadores legalmente reconocidas.

Por cada delegado se designará el respectivo suplente. Los representantes a que se refieren los literales b) y c) de éste artículo serán designados de conformidad con lo que disponga el Reglamento.

Si el Consejo Nacional de Salarios no adoptare una resolución por consenso en la reunión que convocada para el efecto, se autoconvocará para una nueva reunión que tendrá lugar a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes; si aún en ella no se llegare al consenso, el Viceministro de 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...”³³

Como es evidente, en este artículo consta que el Consejo Nacional de Salarios es el organismo técnico competente para fijar los salarios, y este organismo está integrado actualmente en forma tripartita por el Subsecretario de Trabajo y representantes de las Federaciones de Cámaras de la Producción y de las Centrales Sindicales, las resoluciones que tome este cuerpo colegiado debe adoptárselas mediante consenso, y en el momento que no se alcance la unanimidad, se le faculta al Viceministro de Trabajo para fijar un porcentaje de incremento en los salarios, incremento que se viene dando en la actualidad que es mínimo y que no cubre las necesidades del trabajador, y lo que es peor, no se cumple con lo dispuesto en el artículo, en el cual se establece que el viceministro de Trabajo los fijará en un porcentaje de incremento equivalente al índice de precios al consumidor, si en verdad se cumpliera esta disposición los salarios fueran superiores al valor de la canasta básica familiar.

³³ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ob. Cit. (8), Pág. 64.

En el Art. 119 del Código en estudio, establece las atribuciones del Consejo Nacional de Salarios el cual le corresponde asesorar al Viceministro de Trabajo en el señalamiento de las remuneraciones y en la aplicación de una política salarial acorde con la realidad que permita el equilibrio entre los factores productivos, con miras al desarrollo del país. Es verdad que es obligación del CONADES asesorar al Viceministro de Trabajo, para que fije los salarios y aplique las políticas salariales que estén acorde a la realidad, ya que es evidente la diferencia de los salarios que percibe el trabajador, con el valor de la canasta básica que en la actual sobrepasa los quinientos dólares, es decir, más del doble del salario que percibe el trabajador.

En cambio el Reglamento para el Funcionamiento del Consejo Nacional de Salarios, CONADES, y de las Comisiones Sectoriales, nos manifiesta que son atribuciones del CONADES las siguientes:

“Art. 2.- **Obligaciones.**- Son obligaciones del Consejo Nacional de Salarios, CONADES, las siguientes:

- a) Asesorar al Ministro de Trabajo y Empleo en lo referente a las políticas salariales;
- b) Como organismos técnico, establecerá, que bien vale decir, disponer el incremento de las remuneraciones unificadas de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del sector privado, según las circunstancias y de acuerdo a las necesidades de la época y del país;

- c) Fijar anualmente los sueldos, salarios y tarifas que propongan las comisiones sectoriales sujetas al Código del Trabajo para los distintos sectores o ramas de trabajo, las que regirán al partir del 1 de enero del año siguiente del cual las comisiones hayan hecho la revisión materia de la propuesta;
- d) Conocer las propuestas de revisiones que efectúen de los sueldos, salarios y tarifas por sectores o ramas de trabajo;...”³⁴

Es evidente que estas atribuciones u obligaciones del Consejo Nacional de Salarios, son iguales a las establecidas en el Código del Trabajo, que ya algunas de ellas han sido materia de análisis, sin embargo, debo manifestar que a más de ser ambiguas estas atribuciones no se vienen cumpliendo en la actualidad. Sería necesario que el CONADES aplique a cabalidad sus obligaciones y lo haga siempre en beneficio del trabajador. Por otra, debo indicar que la política salarial es un importante componente de la gestión de recursos humanos en la medida en que representa un incentivo para los trabajadores y permite, dependiendo de la forma como sea diseñada, estimular el desempeño del trabajo y, así, contribuir a que la sociedad alcance los resultados esperados.

³⁴ **REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS, CONADES, Y DE LAS COMISIONES SECTORIALES**, Editorial, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, junio 2008, Pág. 2.

Comisiones sectoriales, el Art. 122 del Código del Trabajo señala: “Las comisiones sectoriales de fijación y revisión de sueldos y salarios mínimos, estarán integradas de la siguiente manera:

- a) Un vocal nombrado por el Viceministro de Trabajo, 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 Salarios CONADES, la fijación y revisión de sueldos y salarios básicos 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 Salarios CONADES, tendientes a la modernización, adaptabilidad y simplicidad del régimen salarial, considerando aspectos como de la eficiencia y productividad.”³⁵

Considero que las Comisiones Sectoriales deberían plantear proyectos salariales que verdaderamente favorezcan a los trabajadores del sector privado ya que estas comisiones también intervienen en la fijación de los

³⁵ CÓDIGO DEL TRABAJO. Ob. Cit. (8), Pág. 66.

sueldos o salarios básicos, y por otra parte deberían luchar para buscar un mejor nivel de vida para el trabajador, pero infortunadamente estas comisiones no les queda más que basarse a las limitaciones del presente artículo que establece que la fijación y la revisión de sueldos debe enmarcarse dentro de las políticas y orientaciones que dicte el CONADES, políticas que en la actualidad no son claras, ni son favorables para los trabajadores. También es necesario hacer constar que en el Art. 18 del Reglamento para el Funcionamiento del Consejo Nacional de Salarios, CONADES, y de las Comisiones Sectoriales, ratifica lo expuesto en el artículo 122 del Código del Trabajo, que la integración y las funciones de las comisiones sectoriales son las de revisar los sueldos y salarios y que estas comisiones son organismos tripartitos que se encuentran integrados por delegados de los sectores empleador, laboral y del Ministerio de Relaciones Laborales, están constituidas para revisar los sueldos y salarios y tarifas sectoriales de los distintos sectores del sector privado.

Por otra parte, el mismo cuerpo legal en su artículo 126 nos manifiesta que: “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;...»³⁶

El presente artículo establece políticas salariales para la fijación de salarios, políticas que no van acorde con la realidad actual, en lo cual es necesario manifestar que los precios de los productos de primera necesidad se encuentran sumamente elevados, es por ello que creo necesario que se realice una reforma en la cual se manifieste que los salarios sean por lo menos equivalente al valor de la canasta básica familiar, y de esta manera le permita al trabajador satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Al **Ministerio de Relaciones Laborales**, como organismo que representa al Estado en la fijación de los salarios cuando la Ley a sí los dispone, le corresponde la nominación de los delegados de las cámaras de producción y de las sindicales de los trabajadores, es por ello, que las cámaras de producción y del comercio, así como las centrales sindicales de trabajadores, dentro del plazo establecido por dicho Ministro procederán a la designación de sus delegados, vocales de las comisiones sectoriales, en coordinación con sus afiliados correspondientes a cada una de las actividades cuya representatividad se requiera en las comisiones.

³⁶ CÓDIGO DEL TRABAJO. Ob. Cit. (8), Pág. 68.

Corresponde al Ministerio de Relaciones Laborales la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en materia laboral, es así, que una de las atribuciones del Ministerio antes mencionado es la de fijar resoluciones salariales cuando el Consejo Nacional de Salarios y los representantes de los trabajadores y empleadores no lleguen a un consenso.

Es por ello, que el incremento del salario del sector privado para el año 2008 lo realizó el Ministro del Trabajo y Empleo mediante la Resolución Ministerial 00189 al no llegar a un acuerdo los representantes de los empleadores que están conformados por las Federaciones de Cámaras de Producción, entre estas tenemos la Federación Nacional de Cámaras de Industrias, Federación Nacional de Cámaras de Comercio, de Agricultura, de la Pequeña Industria y de la Construcción, y por los representantes de los trabajadores a través de las Centrales Sindicales como la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Libres Sindicales (CEOLS), La Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE), Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE), Federación Nacional de Trabajadores Eléctricos del Ecuador, Federación Nacional de Trabajadores de Azucareros, entre otros, en sesión del Consejo Nacional de Salarios, es así, que el Ministro del Trabajo y Empleo acordó:

“Art. 1.- Sueldo o salario básico unificado para los trabajadores del Sector Privado.- Fijar a partir del 1 de enero de 2008, el sueldo o salario básico

unificado de los trabajadores en general del sector privado, incluido los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila en doscientos dólares mensuales (\$200,00); y, en ciento setenta dólares mensuales (\$170,00), para los trabajadores del servicio doméstico, operarios de artesanía y colaboradores de la microempresa.”³⁷

El alza al salario básico en el 9% regirá desde este 1 de enero del 2009 de manera oficial, ratificó el 29 de diciembre el Ministro de Trabajo, Antonio Gagliardo. Firmó el Acuerdo Ministerial N° 00219 que determina el aumento de \$ 18 dólares al salario básico de los trabajadores del sector privado en general, es decir 218,00 dólares. La elevación para el servicio doméstico fue de \$ 170 a \$ 200 dólares (17,6%). También subió el salario de los operarios de artesanía y colaboradores de la microempresa de \$ 170 a \$ 185 dólares (8%), esta alza causó descontentos en la clase trabajadora, por lo que esta organización salió a manifestar y reclamar por ser un salario irrisorio ya que no les alcanza para cubrir sus necesidades básicas. En dicha manifestación los presidentes de la Federación de Trabajadores Libres de Pichincha y de la Unión Nacional de Trabajadores del Ecuador, consideraron que durante los últimos años no ha existido un incremento al salario sino una fijación para quienes ganan el salario mínimo básico. Vale anotar que para el 2010 el Ministro de Relaciones Laborales mediante Acuerdo Ministerial N° 00077, fijó el salario en 240,00 dólares para los trabajadores en general incluidos otros

³⁷ ACUERDO MINISTERIAL N° 00189, Publicado en el Registro Oficial N° 242: 29 de Diciembre de 2007.

sectores como, doméstico, artesanía, pequeña industria, agrícolas, de maquila, es decir, se a unificado el salario para la mayoría de sectores lo que viene hacer un avance muy importante en el incremento salarial pero sin embargo aun falta mejorar los salarios para poder llenar las expectativas de los trabajadores.

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), es un organismo del Estado encargado de generar y difundir información estadística útil y de calidad del país con el propósito de facilitar la evaluación del desarrollo de la sociedad y de la economía, así como promover las actividades del Sistema Estadístico Nacional. El INEC en el mediano plazo es una fuente de información completa, oportuna y confiable que satisface las necesidades de información estadística del sector público, sector privado y de la sociedad en general. Este Instituto realiza encuestas de **Condiciones de Vida** cuyo objetivo es proporcionar información al sector público y sector privado, a los empresarios y trabajadores, a la comunidad académica, a las agencias de cooperación internacional como la Agencia Sueca para el Desarrollo Internacional (ASDI), Agencia Española de Cooperación Internacional (AECA) y organizaciones sociales como la Asociación de Inmigrantes Ecuatorianos, Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador y organizaciones laborales, campesinas, estudiantiles y profesionales sobre los diferentes indicadores de la situación de los niveles de vida de la población ecuatoriana y los recursos accesibles para satisfacer las

necesidades básicas. Dentro de esta encuesta se encuentra la elaboración del valor de la canasta básica familiar, la cual, la realiza tomando precios de determinados productos de primera necesidad, por lo que en la actualidad esta se encuentra determinada por el INEC en quinientos veintidós dólares con siete centavos (\$USD 522,07).

Conceptualmente, en su expresión más general, la Canasta Básica de un país está determinada por lo que, cada persona debe consumir diariamente en términos de las cantidades de alimentos que satisfagan las necesidades nutricionales mínimas, vestir y contar con los bienes necesarios para el desarrollo de las actividades de descanso y esparcimiento que requiere el organismo para reproducir sus energías, además de los productos necesarios para su aseo y el de su hogar. En consecuencia, el costo de la Canasta Básica de un país esta formado por el de la Canasta Básica de Alimentos más los gastos no alimentarios.

El nivel y composición de la Canasta Básica Alimentaria debe satisfacer los requerimientos nutricionales determinados para una población sana, al menor costo, en concordancia con la oferta interna de productos y sus precios. Debe reflejar los hábitos de consumo prevalecientes, por lo que su surtido y las cantidades físicas de los productos se determina a partir de observar los gastos de consumo del estrato de la población de menores

ingresos per cápita familiar que logra satisfacer los requerimientos nutricionales mínimos de sus miembros, como promedio.

De lo expuesto considero que existe la necesidad de mejorar las políticas salariales, y por otra parte, existe la urgencia de incrementar los salarios que sean acordes con el valor de la canasta básica familiar que en la actualidad según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) a nivel nacional cuesta quinientos veintidós dólares con siete centavos (\$522,07), y para Loja es de quinientos quince dólares con cuarenta y cuatro centavos (\$515,44), únicamente con el incremento salarial los trabajadores podrán satisfacer sus necesidades económicas y sociales, para que tenga una vida digna y decorosa como manifiesta la Constitución de la República del Ecuador.

3.2.2. BREVE ESTUDIO DE LA LEGISLACIÓN COMPARADA.

a). República Dominicana.

El Código de Trabajo de la República Dominicana, manifiesta: “**Artículo 455.-** El Comité Nacional de Salarios estará encargado de fijar tarifas de salarios mínimos para los trabajadores de todas las actividades económicas, incluyendo las agrícolas, comerciales, industriales o de cualquiera otra naturaleza que se realicen en la República, así como la forma en que estos salarios deban pagarse. Dichas tarifas pueden ser de carácter nacional,

regional, provincial, municipal, para el Distrito Nacional o exclusivamente para una empresa determinada.”³⁸

En República Dominicana, el encargado de fijar las remuneraciones es el Comité Nacional de Salarios quien lo realiza para todas las actividades económicas o ramas de trabajo, los salarios pueden ser de carácter nacional, regional, provincial, municipal, para el Distrito Nacional o exclusivamente para una empresa determinada. Es importante destacar que en este país se puede fijar los salarios para una determinada empresa tomando en consideración la capacidad económica de la misma.

El Art. 458 del citado Código, señala: “Los vocales especiales en representación de los trabajadores y de los empleadores cesarán en sus funciones al empezar a regir la tarifa de salarios mínimos aplicable a la actividad económica de que se trate, previa celebración de audiencias o consultas adecuadas, acopio de datos, estadísticas o informaciones que puedan ayudarle, y tomando en cuenta:

- a. La naturaleza del trabajo;
- b. Las condiciones, el tiempo y lugar en que se realicen;
- c. Los riesgos del trabajo;
- d. El precio corriente o actual de los artículos producidos;
- e. La situación económica de la empresa en esa actividad económica.

³⁸ www.geogle.com. CÓDIGO DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA 1999.

- f. Los cambios en el costo de la vida del trabajador, así como sus necesidades normales en el orden material moral y cultural;
- g. Las condiciones de cada región o lugar; y
- h. Cualesquiera otras circunstancias que puedan facilitar la fijación de dichos salarios.”³⁹

Igualmente en República Dominicana, el comité encargado de fijar los salarios lo hace mediante la celebración de audiencias, consultas adecuadas, acopio de datos, estadísticas la cual le permiten realizar una verdadera para fijación de salario, por otra parte, toman en cuenta, algunas consideraciones como la naturaleza del trabajo, los riesgos del trabajo, el precio corriente o actual de los artículos producidos, la situación económica de la empresa, los cambios en el costo de la vida del trabajador, entonces, es importante destacar que para fijar los salarios se toman puntos muy importantes y esta claro que aquí se considera el costo de vida del trabajador de acuerdo a los cambios de la situación económica de país y a las necesidades normales del trabajador, tanto en el orden moral como en el cultural. Finalmente puedo manifestar que existen unas verdaderas políticas salariales a favor de la clase trabajadora, a diferencia de nuestro país el Código del Trabajo busca favorecer únicamente a la clase empleadora o empresaria, es decir, no existen políticas que favorezcan a la clase trabajadora, ya que en la actualidad no puede cubrir sus necesidades normales como alimentación, salud, educación, etc.

³⁹ www.geogle.com. CÓDIGO DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA 1999.

b). Costa Rica.

El Código del Trabajo de la República de Costa Rica, señala: “**Artículo 167.** Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendido en este tanto los pagos por cuota diaria, cuanto las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria.

El Artículo 177 del Código de Costa Rica establece: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.”⁴⁰

Esta claro que en Costa Rica, se fijan los salarios de acuerdo a la clase de trabajo que se realice, a la cantidad y a la calidad del mismo, pero también se hace hincapié al principio de “*trabajo igual, corresponde salario igual*” que garantiza al trabajador un salario adecuado para poder satisfacer sus

⁴⁰ www.geogle.com. CÓDIGO DE TRABAJO DE COSTA RICA, Art. 167 y 177.

necesidades normales de su hogar, ya sea en el orden material, moral y cultural, pero para fijar los salarios también toman en cuenta la región y las actividades que el trabajador realiza.

c). Chile.

El Código de Trabajo de Chile, dispone en el Art. 41. “Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.”⁴¹

El Código de Trabajo de Chile no hace constar políticas claras para la fijación de los salarios para los trabajadores, pero si nos da un concepto de lo que es remuneración, la misma que es la contraprestación que el trabajador percibe por causa del contrato de trabajo.

“Entre los asalariados existen importantes diferencias en la forma que se determinan sus salarios. Por un lado, hay un grupo que negocia sus condiciones salariales a través de sus sindicatos o grupos, resultando en la firma de convenios o contratos colectivos. Estos instrumentos obligan al cumplimiento de las condiciones pactadas durante la vigencia del instrumento colectivo. Para medir el índice o valor de las remuneraciones

⁴¹ www.geogle.com. CÓDIGO DE TRABAJO DE CHILE, Art. 41.

para los trabajadores se lo hace mediante una encuesta del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) abarca al conjunto de las actividades económicas (con excepción del sector de agricultura, caza, pesca y silvicultura) y se basa en una muestra de establecimientos del sector formal que tienen 10 o más trabajadores.”⁴²

Pero en este país la mayor parte de los casos, cada empresa fija los salarios nominales de sus trabajadores. Al determinarlo, lo hace con base a los salarios de mercado entre los cuales toma en cuenta la información de los instrumentos colectivos, indicadores del pasado reciente en materia de inflación y a las proyecciones del escenario que cada empresa deberá enfrentar. Pero además de las consideraciones sobre inflación y proyecciones de la empresa, al fijar los salarios de las personas se toma en consideración las mejoras en la calificación, el rendimiento individual y la antigüedad, por ejemplo. El salario real, en estos casos, es un resultado que se conoce a la finalización del período analizado, y es de relevancia para medir la variación en el poder adquisitivo de los salarios.

d). Guatemala.

El Art. 89 del Código del Trabajo de Guatemala manifiesta: “Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

⁴² www.google.com.ec. MARINAKIS Andrés, “La Rigidez de los Salarios en Chile”, Santiago, Noviembre 2005.

A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.”⁴³

En Guatemala para fijar el salario se toman consideraciones muy importantes como la intensidad y calidad de cada clase de trabajo, el clima y las condiciones de vida en las que se encuentra viviendo el trabajador, además, se hace constar en esta legislación el principio de “igual trabajo, corresponde salario igual”, es decir que al trabajador se le garantiza una remuneración adecuada a sus necesidades.

El Código en estudio en el Art. 103 dispone: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo,

⁴³ <http://www.yahoo.es>. CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA.

por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.”⁴⁴

De conformidad a este artículo, al trabajador se le garantiza un salario mínimo que le permita cubrir sus necesidades ya sean en el orden moral, material o cultural, también le garantizan al trabajador un salario que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia; para lo cual, en Guatemala fijan el salario periódicamente, de acuerdo a las modalidades de cada trabajo, a las condiciones de cada una de las regiones y de acuerdo a las condiciones y posibilidades que tengan los patronos en cada actividad.

El Código de Trabajo de Guatemala en el Art. 105 señala: “Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social habrá una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargadas de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario.

En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el organismo ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una Comisión Paritaria de Salarios Mínimos integrada por dos patronos e igual número de

⁴⁴ <http://www.yahoo.es>. CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA.

trabajadores sindicalizados y por un Inspector de Trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.”⁴⁵

El organismo técnico de Guatemala es la Comisión Nacional de Salarios, el cual es el encargado de asesorar al Ministerio del Trabajo, en lo que respecta a la política de salarios, además este organismo puede determinar una Comisión Paritaria de Salarios Mínimos en cada departamento o circunscripción económica de ese país, la cual, se encuentra integrado de una forma tripartita, es decir, por dos patronos, dos trabajadores sindicalizados y por un Inspector de Trabajo, con la finalidad de garantizar al trabajador un salario adecuada.

El Código en estudio en el Art. 111, estipula: “Las comisiones paritarias de salarios mínimos deben tomar en cuenta, para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de la vida levante la Dirección General de Estadística; todos los demás datos que puedan encontrar, relativos a su jurisdicción, sobre el precio de la vivienda, del vestido y de las sustancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, así como sobre las posibilidades patronales, las facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores en lo relativo a habitación, tierra para cultivo, leña y demás prestaciones que disminuyan el costo de vida de éstos.”⁴⁶

⁴⁵ <http://www.yahoo.es>. CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA.

⁴⁶ <http://www.yahoo.es>. CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA.

Con la finalidad de garantizar un salario digno al trabajador, en Guatemala, las comisiones paritarias de salarios mínimos, toman en cuenta las encuestas que realiza la Dirección General de Estadística, sobre el costo de vida, pero hay que dejar en claro que estos datos son referentes a su jurisdicción, y se toma en cuenta el costo o precio de la vivienda, del vestido y de las sustancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, etc. También se toma en cuenta para establecer los salarios las posibilidades de los patronos, en este caso cuando hablamos de posibilidades, es la capacidad económica que tenga la empresa para pagar a los trabajadores.

e). Paraguay.

El Código de Trabajo de Paraguay establece en el Art. 249. “Salario mínimo es aquel suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador consistentes en: alimentación, habitación, vestuario, transporte, previsión, cultura y recreaciones honestas considerándolo como jefe de familia.”⁴⁷

En la legislación paraguaya, igual como en las otras legislaciones se garantiza al trabajador un salario que le permita cubrir sus necesidades normales, dejando estipulado que el salario debe cubrir la alimentación, habitación o vivienda, transporte, entre otras.

⁴⁷ www.geogole.com. CÓDIGO DE TRABAJO DE PARAGUAY.

El Art. 250 del Código en estudio, señala: “El salario vital, mínimo y móvil será fijado periódicamente con el fin de mejorar el nivel de vida, tomando en cuenta los siguientes factores:

- a) El costo de vida de la familia obrera, según el tiempo y lugar, en sus elementos fundamentales, de acuerdo con el artículo anterior;
- b) El nivel general de salarios en el país o región donde se realice el trabajo;
- c) Las condiciones económicas de la rama de actividad respectiva;
- d) La naturaleza y rendimiento del trabajo;
- e) La edad del trabajador, en la medida que influya sobre su productividad; y
- f) Cualesquiera otras circunstancias que fuesen congruentes a la fijación.”⁴⁸

En Paraguay, también se establece que el salario vital, será fijado periódicamente, esto con la única finalidad de mejorar el nivel de vida de la clase trabajadora, y que para fijar dicho salario se tomará en cuenta factores muy importantes como el costo de vida de la familia obrera, el nivel general de salarios del país, las condiciones económicas de la rama de la actividad que realice el trabajador y cualquier otra circunstancia o factor que sea

⁴⁸ www.geogle.com. CÓDIGO DE TRABAJO DE PARAGUAY.

adecuado para fijar los salarios, en otras palabras, en esta legislación, se toma factores muy importantes siempre en beneficio del trabajador.

El Art. 252 del Código de Trabajo de Paraguay, estipula: “La regulación de los tipos de salarios mínimos se hará a propuesta de un organismo denominado Consejo Nacional de Salarios Mínimos que funcionará en la sede de la autoridad administrativa del trabajo y estará presidido por el Director del Trabajo y la integrarán los siguientes miembros: tres representantes del Estado a propuesta del Poder Ejecutivo, tres representantes de los empleadores y tres representantes de los trabajadores, quienes deberán ser designados por sus organismos pertinentes.”⁴⁹

También es necesario dejar constancia que en Paraguay, igual que otros países tienen un organismo que se encarga de fijar los salarios, en este caso se denomina Consejo Nacional de Salarios Mínimos, misma que esta presidida por el Director del Trabajo y se encuentra compuesta por tres representantes del Estado, tres representantes de los empleadores e igual número de representantes de los trabajadores, es decir, existen un adecuado grupo negociador en materia de salarios, que le va a permitir a

⁴⁹ www.google.com. CÓDIGO DE TRABAJO DE PARAGUAY.

dicho consejo llegar a un acuerdo en beneficio de la clase obrera de ese país.

De lo transcrito y comentado puedo decir, que en República Dominicana, existen políticas que serían necesarias rescatar para fijar nuestros salarios, como los riesgos que tienen los trabajadores, el precio de los artículos producidos, los cambios en el costo de vida, la situación económica de la empresa, políticas que verdaderamente nos servirían para beneficiar al trabajador ecuatoriano; igualmente, en la República de Costa Rica, existen importantes y adecuadas políticas para la fijación de salarios, ya que se establece que el salario debe cubrir las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural; en la legislación de Chile no se establecen políticas salariales, sino únicamente una definición referente a la remuneración; y por último, en la legislación de Guatemala y de Paraguay, también establece políticas salariales que serían necesarias rescatar o tomar en cuenta en nuestra legislación para mejorar los procedimientos en la fijación de salarios.

3.2.3. MARCO DOCTRINARIO.

Concepciones teóricas para la fijación de los salarios.

Casi todas las teorías relativas al salario reflejan una inclinación hacia un concreto factor determinante de los mismos. La primera teoría relevante

sobre los salarios, la doctrina del salario justo la estableció el filósofo italiano santo Tomás de Aquino, quien subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre. Definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social.

Corresponde señalar en primer término la teoría de la oferta y de la demanda. Según sus partidarios, los economistas de la Escuela Liberal, el precio de la jornada del obrero se regula como el precio corriente de toda cosa, conforme a la ley de la oferta y la demanda, de acuerdo a aquellos partidarios de esta teoría los salarios se elevan o bajan en razón inversa del número de obreros que se ofrece para trabajar y en razón directa de la cantidad de trabajo disponible.

La primera explicación moderna del nivel salarial, se basa en que el salario cubra el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir. Esta teoría surgió del mercantilismo, y fue más tarde desarrollada por Adam Smith y sobre todo David Ricardo. Este último defendía que los salarios se determinasen a partir del costo de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este costo. Si los salarios caían por debajo de este costo la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase

trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo. Con el paso del tiempo se ha demostrado que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos.

La teoría de los salarios que Karl Marx sostenía es que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios.

El autor John Stuart Mill, citado por Guillermo Cabanellas de Torres en la obra *Compendio de Derecho Laboral*, propugnaba la denominada “teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial.”⁵⁰ Según esta teoría se establece que los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios.

⁵⁰ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Ob. Cit. (5), Pág. 621.

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. “Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal.”⁵¹ Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentan por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar.

Con el tiempo se ha demostrado que la teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores. Como demostró John Maynard Keynes, uno de los principales opositores a esta teoría, “los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo,

⁵¹ <http://www.google.com>: es.wikipedia.org/wiki/Salario.

a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.”⁵²

Casi todos los economistas reconocen, al igual que Keynes, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costos. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad.

En atención a las teorías antes indicadas, puedo manifestar que en la actualidad los salarios guardan relación con la teoría de la oferta y la demanda, es decir, se lo considera al trabajo como una mercancía, ya que la vigencia de las políticas salariales en los momentos actuales, son parte de las políticas neoliberales, es tanto así, que la fuerza laboral sigue siendo una mercancía que se evidencia en la política económica de la competencia de libre mercado, en donde la demanda es superior a la oferta, es decir

⁵² **MAYNARD KEYNES, John.** “Teoría General Sobre el Empleo, el Interés y el Dinero”, Editorial Pirámides, Madrid, 1986, Pág. 24.

existiendo exceso mano de obra y escasez de fuentes de trabajo, los trabajadores son explotados con sueldos de miseria.

Para concluir con el estudio de los salarios debe manifestar que en nuestro país se necesita una política salarial bien estructurada que vaya en beneficio del trabajador del sector privado, un salario que no sea menor al valor de la canasta básica familiar, y así se pueda cumplir con normas fundamentales en las cuales se dispone que el trabajador debe percibir una remuneración justa que le permita cubrir las necesidades de él y de su familia, es decir un salario que cubra la alimentación, la educación, la salud, los servicios básicos, vestido, entre otros. En la actualidad el salario que percibe el trabajador no le permite cubrir con dichas necesidades debido que el salario se encuentra en doscientos cuarenta dólares americanos (\$240,00) y la canasta básica se encuentra valorada en quinientos veintidós dólares con siete centavos (\$522, 07), en otras palabras haciendo una comparación la canasta básica cuesta dos veces más del que percibe el trabajador.

4. MATERIALES Y MÉTODOS.

4.1. Materiales Utilizados.

En la presente tesis los materiales utilizados que contribuyeron para realizar la estructura del cuerpo del informe final fueron los libros y leyes que a continuación pongo en consideración: Constitución de la República del

Ecuador; Declaración Universal de Derechos Humanos; Código del Trabajo; Reglamento para el Funcionamiento del Consejo Nacional de Salarios, CONADES, y de las Comisiones Sectoriales; la obra de Cabanellas de Torres, Guillermo, denominada "Compendio de Derecho Laboral"; la obra de Fernández Pastorino, A., denominada "Lineamientos del Control de Trabajo"; la obra de Mayorga Rodríguez, Julio. Ab. Denominada "Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral"; la obra de Chávez de Barrera, Nelly, titulada "Derecho Laboral Aplicado"; la obra de Maynard Keynes, John, intitulada "Teoría General Sobre el Empleo, el Interés y el Dinero"; Diccionarios: Cabanellas de las Cuevas, Guillermo, "Diccionario Jurídico Elemental"; Osorio, Manuel, "Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales"; Microsoft Encarta 2008; por otra parte, el internet también me permito para la construcción del marco teórico doctrinario y de legislación comparada, en sitios web como, <http://www.yahoo.es>; www.google.com.ec. MARINAKIS Andrés, "La Rigidez de los Salarios en Chile", Santiago, Noviembre 2005; y, la dirección <http://www.google.com:es.wikipedia.org/wiki/Salario>, de igual forma utilice materiales de oficina como hojas de papel bond, computadora, impresora, esferográficos, fichas bibliográficas y mnemotécnicas elaboradas, con la utilización de todo este material que se ha descrito me ha servido para la elaboración de la estructura del informe final de la Tesis, igualmente me ha permitido conocer y comprender de una manera más clara y precisa mi problemática investigada.

4.2. Métodos.

En el proceso de investigación socio-jurídico aplique principalmente el método científico, entendido como camino a seguir para encontrar la verdad acerca de una problemática determinada. La concreción del método científico hipotético-deductivo me permitió alcanzar el camino a seguir en la investigación socio-jurídica propuesta; pues, partiendo de las hipótesis y con la ayuda de ciertas condiciones procedimentales, me permití realizar un análisis de las manifestaciones objetivas de la realidad de la problemática de la investigación, para luego verificar el cumplimiento de la conjetura, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración.

El método científico aplicado a las ciencias jurídicas implicó determinar el tipo de investigación jurídica que ejecute, en el presente trabajo realice una investigación “socio-jurídica”, que concreté en una investigación del Derecho tanto en sus caracteres sociológicos como dentro del sistema jurídico; esto con la finalidad de establecer el incumplimiento de la norma constitucional, en cuanto a un salario digno y justo, y por otra parte como factor principal de mi tesis determine que las políticas salariales no son claras, por lo cual me sirvió para fundamentar mi propuesta jurídica que esta encaminada en mejorar las políticas salariales para que se pueda incrementar los salarios del sector privado, y los trabajadores puedan cubrir sus necesidades básicas.

4.3. Procedimientos y Técnicas.

Los procedimientos de observación, análisis y síntesis fueron los que me permitieron realizar mi investigación jurídica propuesta, auxiliado de técnicas de acopio teórico como el fichaje bibliográfico o documental; y, de técnicas de acopio empírico, como la encuesta y la entrevista. La investigación de campo se concretó en consultas de opinión a personas conocedoras de la problemática de las instituciones públicas, la Función Judicial, docentes universitarios, profesionales del Derecho en libre ejercicio, y a egresados y estudiantes del Derecho, previo muestreo poblacional de treinta personas para las encuestas y diez personas para las entrevistas; en ambas técnicas aplique cuestionarios derivados de la hipótesis general y de las subhipótesis, cuya operativización partirá de la determinación de variables e indicadores.

Los resultados de la investigación empírica se presentan, barras estadísticas y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que sirvieron para la verificación de objetivos y contrastación de hipótesis y para arribar a conclusiones y recomendaciones, y finalmente para plantear la propuesta de reforma legal.

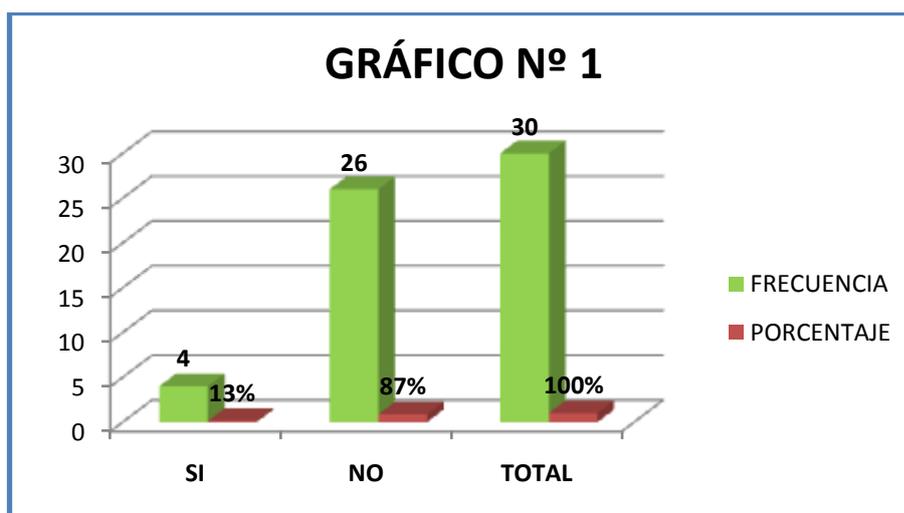
5. RESULTADOS.

5.1. Resultados de las Encuestas.

De conformidad al Proyecto de Tesis presentado y aprobado por las autoridades de la Carrera de Derecho, he aplicado a un grupo de profesionales, egresados y estudiantes de Derecho, un total de 30 encuestas, en la ciudad de Loja, cuyo resultado es el siguiente:

Primera Pregunta:

¿Considera usted que los procedimientos para fijar los salarios del sector privado son adecuados?



Fuente: Profesionales, egresados y estudiantes del Derecho.

Autor: Claudio Flavio Rojas Salazar.

Interpretación y análisis:

En esta pregunta de las treinta personas encuestadas, 4 de ellos que equivalen al 13% respondieron que si, porque se basan en la ley; que sólo tiene falencias en su aplicación; que para fijar las alzas salariales se toman en cuenta aspectos como los niveles inflacionarios, las ramas inflacionarias,

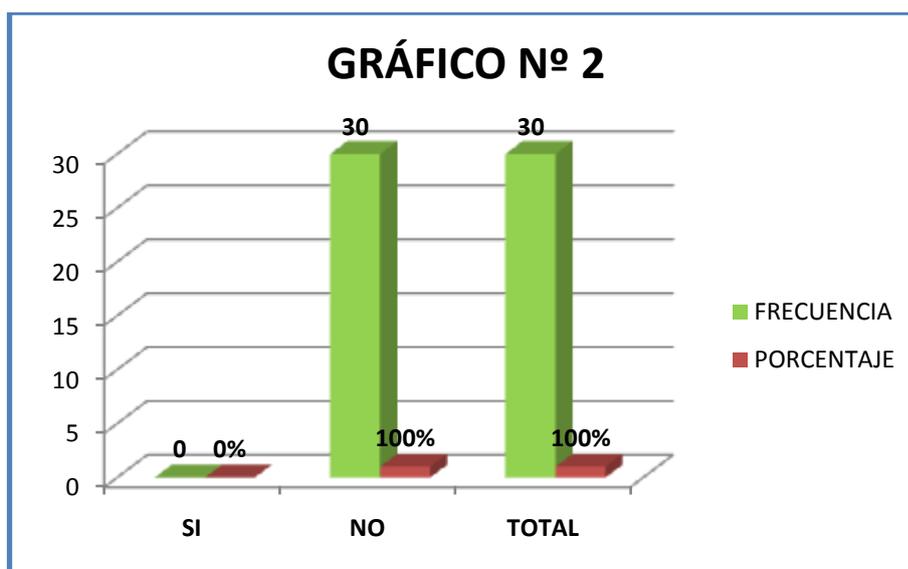
entre otros, y que también toman en cuenta a los trabajadores y empleadores; y, que los procedimientos son adecuados, lo que esto no se cumple a cabalidad. Por otra parte, 26 de ellos que corresponden al 87% contestaron que no son adecuados los procedimientos, porque los salarios deberían fijarse de acuerdo a la inflación anual del país; que deberían fijarse los salarios de acorde al costo de la vida; que al momento que se reúnen los trabajadores y empleadores no llegan a ningún acuerdo; que los procedimientos son muy extensos y lentos por lo que fijan los salarios al antojo de las empresas privadas; existen vacíos jurídicos en cuanto a la regulación de salarios dentro del sector privado; no se toma en cuenta al valor de la canasta básica, lo que perjudica a todos los ciudadanos, ya que es fijado de acuerdo al interés de unos pocos; que no son adecuados porque no están de acuerdo a la realidad económica del país; porque dichos procedimientos deberían ser acordes y más beneficiosos para los trabajadores.

Por mi parte, concuerdo con la mayoría que considera que los procedimientos para fijar los salarios del sector privado no son adecuados, debido a que los organismos encargados de establecer los salarios no toman en cuenta algunos factores como el costo de vida, el valor de la canasta básica, la inflación y por último, nunca llegan a un acuerdo por lo que le corresponde al Estado mediante el Ministerio del Trabajo fijar los

salarios que verdaderamente son misérrimos que no les permite a los trabajadores tener una vida adecuada.

Segunda Pregunta:

¿Considera usted que se esta cumpliendo con los derechos laborales consagrados en la Constitución de la República del Ecuador con respecto a una remuneración justa y un salario digno?



Fuente: Profesionales, egresados y estudiantes del Derecho.

Autor: Claudio Flavio Rojas Salazar.

Interpretación y análisis.

De las treinta personas encuestadas, que equivalen al 100% todos ellos manifestaron que no se esta cumpliendo con los derechos laborales

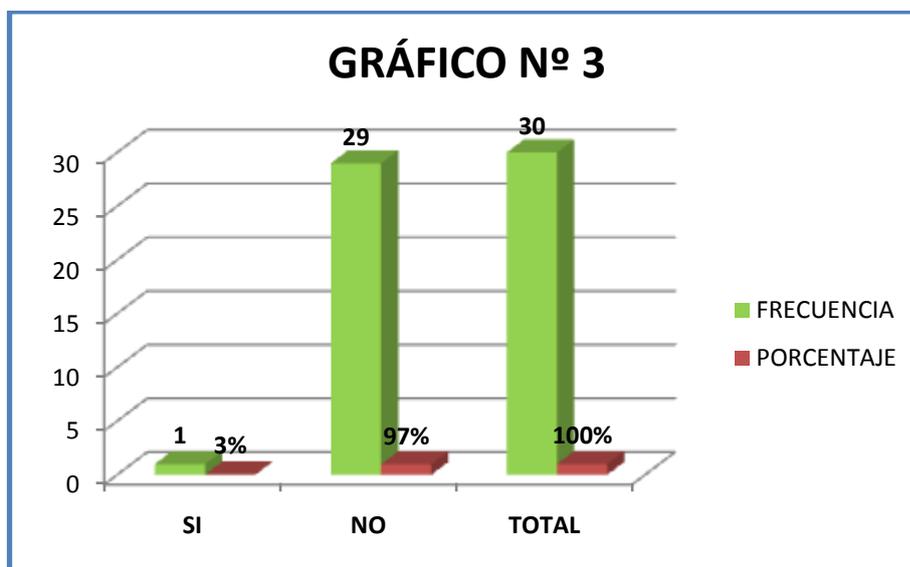
establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, porque no se puede hablar de una remuneración justa y digna, cuando el sueldo básico está en doscientos dieciocho dólares y la canasta básica sobrepasa los cuatrocientos dólares; que las leyes siempre se las incumple y además los trabajadores hacen y dicen lo que quieren los patronos con la finalidad de mantener sus puestos de trabajo; que existe un despotismo salarial y por ende hay un trato injusto en cuanto a la remuneración; el salario que se recibe a penas alcanza para vivir y no de la forma como lo establece y garantiza la Constitución de la República del Ecuador ya que estos derechos se quedan en meros enunciados; que solo cumplen con darle una remuneración o salario mínimo el cual sirve al trabajador para subsistir; aunque se encuentre estipulado en la Constitución de la República del Ecuador no se cumple a cabalidad con los derechos y garantías laborales en cuanto a una remuneración justa; y que aunque se han elevado los salarios, estos no logran satisfacer las necesidades de una familia, en razón de los altos costos de los bienes y servicios, entonces no se puede hablar que sea digno, porque no permiten cubrir necesidades básicas.

Tomando en cuenta lo manifestado por los encuestados, considero que en verdad en nuestro país, no se cumple con los derechos laborales consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, con respecto a una remuneración justa y digna, por que no podemos hablar de un salario justo cuando el trabajador no puede cubrir ni siquiera el valor de la canasta

básica y peor aun no puede adquirir bienes o servicios, por lo tanto, es evidente el incumplimiento por parte del Estado de la norma Constitucional.

Tercera Pregunta:

¿Cree que los salarios que perciben actualmente los trabajadores del sector privado son necesarios para que cubran sus necesidades básicas de él y de su familia?



Fuente: Profesionales, egresados y estudiantes del Derecho.
Autor: Claudio Flavio Rojas Salazar.

Interpretación y análisis.

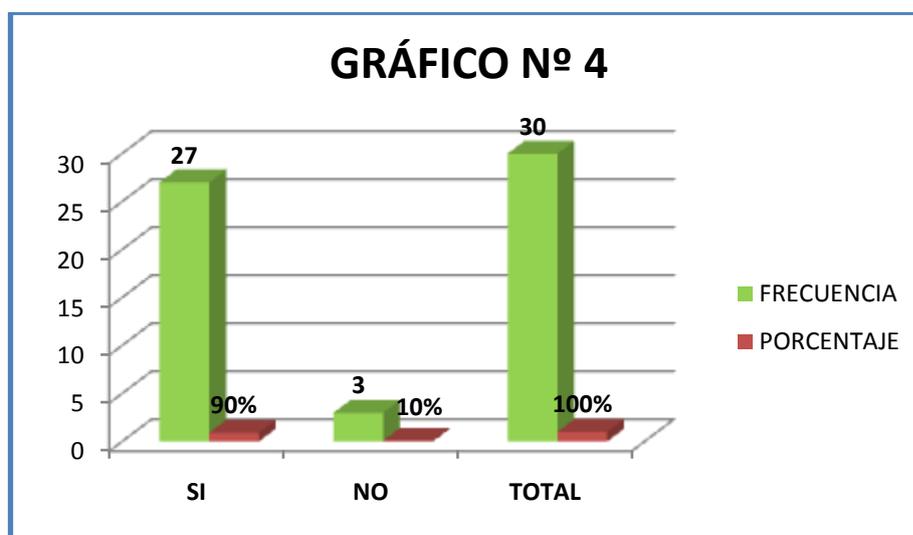
En la presente pregunta de las treinta personas encuestadas, una de ellas que pertenece al 3% contestó que los salarios que perciben los trabajadores del sector privado si son necesarios para cubrir las necesidades básicas de él y de su familia, ya que tienen muchos beneficios como el contrato

colectivo, comisariatos, etc.; en cambio, 29 de los encuestados que equivalen al 97% manifestaron que los salarios que perciben los trabajadores no son necesarios para satisfacer sus necesidades básicas debido a que ese sector es el menos favorecido en cuanto a los beneficios de ley; que las remuneraciones son muy bajas y que no son suficientes para cubrir sus necesidades básicas ya que el valor de la canasta básica sobrepasa lo que gana un trabajador, es decir, no cubre ni el cincuenta por ciento de lo que gana el trabajador; que los salarios son calculados sin tomar en consideración la realidad económica del país; y, que los salarios que reciben los trabajadores del sector privado son necesarios pero no justos, por lo tanto, lo que reciben no alcanza para solventar de manera adecuada las reales necesidades económicas de los trabajadores.

También estoy de acuerdo con la mayoría que manifiestan que los salarios que reciben los trabajadores del sector privado no son necesarios para cubrir sus necesidades básicas de él y de su familia, ya que es verdad que en la actualidad se está ganando un salario que no alcanza para cubrir ni por lo menos las necesidades básicas de una persona peor las de una familia, debido a que se gasta más del cincuenta por ciento de lo que se gana.

Cuarta Pregunta:

¿Considera usted que al no llegar a un acuerdo en la fijación de salarios entre los organismos del Estado con los trabajadores y empleadores, esto impide la correcta aplicación de las políticas salariales?



Fuente: Profesionales, egresados y estudiantes del Derecho.

Autor: Claudio Flavio Rojas Salazar.

Interpretación y análisis.

De las treinta personas encuestadas, 27 de ellos que corresponden al 90% respondieron que si, porque al no existir un acuerdo se vulnera los derechos de los trabajadores; que si no hay una ley que regule la correcta aplicación y fijación de los salarios, los empleadores les pagan a la conveniencia; en cierta forma impide e influye mucho ya que se pueden establecer salarios que son demasiados bajos y esto perjudica al trabajador y por ende a su familia; que incumplen con lo previsto en la ley por lo tanto, no se le paga un

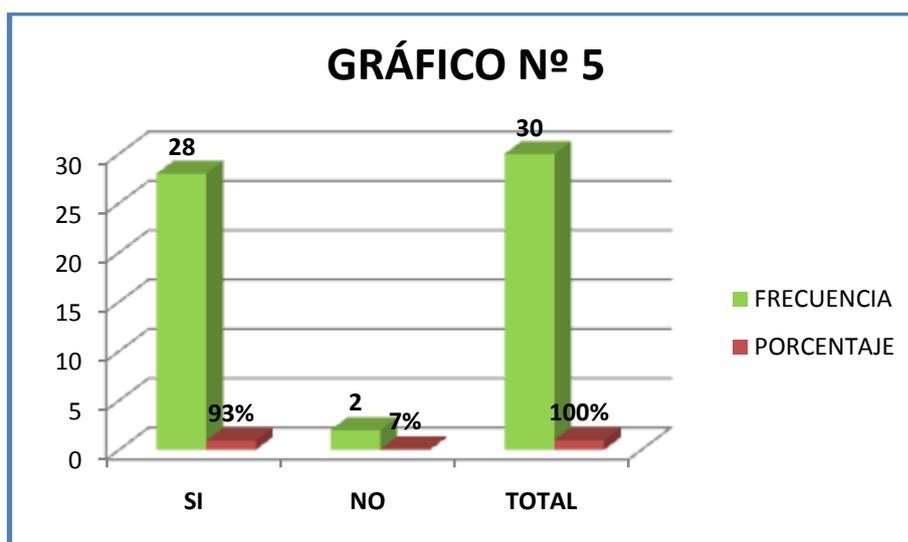
salario justo al trabajador; que al no llegar a un acuerdo las políticas estarían fijadas en beneficio de la empresa y no habría una equidad al momento de fijar los salarios y estas políticas salariales únicamente son de beneficio para los empleadores y empresarios; porque la mejor manera y la establecida en la ley para la fijación de salarios debe provenir del consenso entre empleadores, trabajadores y Estado; que al no existir acuerdos, diálogos y consensos entre las partes impide que se cumpla las garantías ofrecidas al trabajador; que al no ponerse de acuerdo las partes interesadas esto no facilita una buena aplicación de las políticas salariales; y, que no existe una verdadera y desinteresada cooperación interinstitucional que permita con cifras reales fijar los salarios acordes a la dinámica social. De los encuestados, 3 de ellos que pertenecen al 10% manifestaron que no, porque las políticas salariales son normas preestablecidas y su aplicación es obligatoria con o sin consenso; y, que no impide la correcta aplicación de las políticas ya que de una u otra manera el Estado fija los salarios y los trabajadores se amparan en el contrato colectivo.

Considerando las respuestas de la mayoría de los encuestados, estoy de acuerdo que al no llegar a un acuerdo por parte de los organismos del Estado con los trabajadores y empleadores en la fijación de los salarios esto si impide la correcta aplicación de las políticas salariales, esto se da por que no se cumple con lo dispuesto en la ley en cuanto que para fijar los salarios se debe tomar en cuenta la situación real de nuestro país, por lo tanto, al no

llegar a un acuerdo interviene el Estado directamente en la fijación de los salarios si tomar en cuenta el consentimiento de los trabajadores que son los más perjudicados con los salarios mínimos que ganan y que no les permite llevar una vida digna y decorosa.

Quinta Pregunta:

¿Estima conveniente que los salarios se los fije por lo menos en igual cantidad que el valor de la canasta básica familiar?



Fuente: Profesionales, egresados y estudiantes del Derecho.

Autor: Claudio Flavio Rojas Salazar.

Interpretación y análisis.

En esta pregunta de las treinta personas encuestadas, 28 de ellas, que pertenecen al 93%, respondieron que si es conveniente que los salarios se los fije por lo menos en igual cantidad que el valor de la canasta básica, porque es lo más racional, ya que los trabajadores ganan doscientos

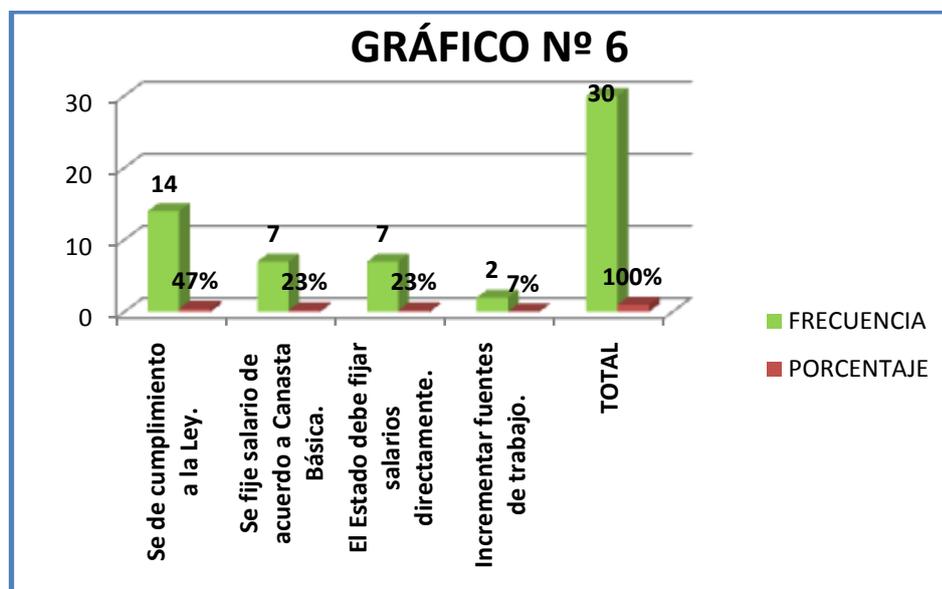
dieciocho dólares, mientras que la canasta básica esta en quinientos dólares; porque de esta manera se llegaría a cubrir las necesidades del trabajador y de su familia; que sería lo correcto pero que hay que tomar en cuenta que si suben los salarios los niveles de inflación van a subir debido a la mayor circulación de dinero en el mercado; porque resulta contradictorio que se fije un salario que este por debajo del costo de la canasta básica familiar de ahí persiste la necesidad que el salario sea incrementado; porque sólo aumentando el salario se tendría un mejor nivel de vida tanto para el trabajador como de su familia; y, que contribuiría mucho al desarrollo de cada familia y de esta manera, el trabajador desempeñaría también de una mejor manera su trabajo por que sabe que su esfuerzo vale y daría a su familia una vida digna de superación en todo aspecto. En cambio, 2 de los encuestados, que equivalen al 7% supieron contestar que no es conveniente que los salarios se los fije por lo menos en igual cantidad que el valor de la canasta básica familiar, porque con lo que gana el trabajador es suficiente para que cubra sus necesidades básicas.

Considero y concuerdo con la mayoría de los encuestados que si es conveniente que los salarios se los fije por lo menos en igual cantidad que el valor de la canasta básica familiar, porque sólo de esta manera el trabajador podría cubrir sus necesidades de él y de su familia y también se estaría garantizando los derechos laborales del trabajador que se encuentran

estipulados en la Constitución de la República del Ecuador en lo que se refiere a un salario justo y digno.

Sexta Pregunta:

¿Qué sugiere usted para que se mejoren las políticas salariales estipuladas en el Código del Trabajo y de esta manera se garantice una remuneración justa al trabajador?



Fuente: Profesionales, egresados y estudiantes del Derecho.

Autor: Claudio Flavio Rojas Salazar.

Interpretación y análisis.

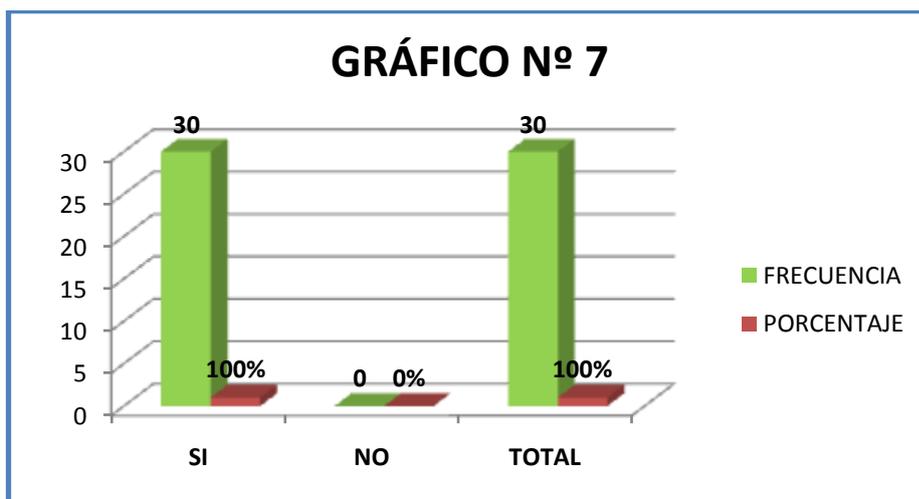
En la presente pregunta de las treinta personas encuestadas que equivale al 100%, 14 de las personas que corresponden al 47%, sugirieron que es necesario que se de el cumplimiento de la ley y que las políticas salariales sean tomadas en cuenta de acuerdo a las necesidades de los trabajadores y

que se haga cumplir la ley a través de los organismos encargados como la Inspectoría del Trabajo para evitar que se vulneren los derechos del trabajador; 7 de los encuestados que pertenecen al 23% propusieron que para fijar los salarios se tome en cuenta el costo de la canasta básica para que el trabajador de esta forma pueda cubrir sus necesidades de él y de su familia y que de esta manera se garantizaría los derechos laborales de los trabajadores; 7 de ellos, que equivalen al 23%, mencionaron que el Estado debe fijar los salarios directamente en beneficio del trabajador analizando la realidad actual y que aplique la homologación salarial al sector privado; y, por último, 2 de los encuestados que corresponden al 7%, indicaron que se debe incrementar más fuentes de trabajo para eliminar el desempleo pero siempre que se le pague al trabajador un salario justo.

Sería necesario que se fije siempre los salarios de la mejor forma para que beneficie al trabajador y este pueda cubrir con todos sus gastos ya que en la actualidad con la crisis económica que nos encontramos viviendo es difícil subsistir con el salario que actualmente está ganando el trabajador del sector privado, debido a que este gasta más del cincuenta por ciento de lo que gana para obtener la canasta básica familiar. También el Estado debería invertir en empresas para abrir más fuentes de empleo y poder eliminar la desocupación y de esta manera se pueda incrementar la productividad y por ende mejorar las remuneraciones.

Séptima Pregunta:

¿Apoyaría usted, una reforma al Código del Trabajo que permita un incremento idóneo de las remuneraciones del trabajador del sector privado?



Fuente: Profesionales, egresados y estudiantes del Derecho.

Autor: Claudio Flavio Rojas Salazar.

Interpretación y análisis.

De las treinta personas encuestadas que corresponden al 100%, todas ellas manifestaron que si apoyan a una reforma al Código del Trabajo que permita un incremento idóneo de las remuneraciones del trabajador del sector privado, porque en la actualidad la crisis económica es alarmante y lo que le pagan al trabajador no cubre todas sus necesidades básicas; porque con la reforma se permitiría un incremento idóneo en beneficio de los trabajadores del sector privado; porque en el sector privado se vulneran más los derechos del trabajador; porque si se incrementa la remuneración al trabajador, este desempeñaría sus trabajos de una mejor manera; par que se fije los salarios

en igual al valor de la canasta básica y que se deben dar aumentos progresivos de acuerdo al índice inflacionario; porque existe mucho abuso y una gran despreocupación en lo principal en lo que respecta a los derechos de los trabajadores; porque es importante un incremento de los salarios del sector privado, puesto que ello le permitiría al trabajador llevar una vida digna; y, mediante un procedimiento y tratamiento factible, tomando en cuenta la situación económica del Estado, para que no se perjudique a otros sectores.

También considero que es necesaria una reforma al Código del Trabajo que permita un incremento de las remuneraciones del trabajador del sector privado, pero tomando en cuenta el valor de la canasta básica y la realidad en la que nos encontramos viviendo, esto con la finalidad de beneficiar al trabajador para que pueda cubrir sus necesidades de él y de su familia y pueda llevar una vida digna, ya que los salarios que actualmente ésta percibiendo un trabajador no le alcanza para cubrir sus gastos.

5.2. Resultado de las Entrevistas.

Según al proyecto presentado y aprobado por las autoridades de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja, he aplicado 10 entrevistas a profesionales de las instituciones públicas como: Juzgado de lo Laboral, Inspectoría del Trabajo, Docentes de la Universidad Nacional de Loja, y

profesionales de Derecho en libre ejercicio de su profesión, cuyo resultado es el siguiente:

Primera Pregunta:

¿Qué opina usted sobre los procedimientos que utilizan los organismos competentes del Estado para la fijación de los salarios, cree que son los adecuados?

- a. Creo que son adecuados, pues se debe tener en consideración que para la fijación el Consejo Nacional de Salarios, toma en cuenta la opinión de empleadores y trabajadores, de tal forma que no se lo hace unilateralmente lo cual es importante;
- b. Creo que los salarios especialmente los del sector privado no se encuentran acordes con las necesidades sociales y económicas del trabajador y ello se debe principalmente a la falta de ejecución de adecuadas políticas salariales que le permitan al trabajador el acceso a una vida digna;
- c. No conozco muy bien los procedimientos que utilizan los organismos del Estado en la fijación de los salarios pero creo, que no son adecuados debido a que nunca llegan a un acuerdo y por lo tanto le compete al Ministerio del Trabajo fijarlos;
- d. Los procedimientos no son los adecuados por lo que yo creo que deben ser más reales de acuerdo al medio en el que vivimos;
- e. Nuca han sido adecuados por lo tanto, no están acordes a la realidad de la necesidad del trabajador;

- f. Me parece que los procedimientos son lentos y poco efectivos ya que la actualización de datos y reformas a las leyes respectivas, no se hacen basadas en la realidad económica nacional;
- g. Los procedimientos que utilizan los organismos del Estado para fijar los salarios no son los adecuados, ya que en la mayoría de los casos son resultados sólo de la política;
- h. Los procedimientos no son los adecuados, por lo que nunca los organismos del Estado llegan a un acuerdo, por lo tanto, el perjudicado es el trabajador del sector privado de las distintas ramas;
- i. No por cuanto, si no se ponen de acuerdo las comisiones sectoriales que comprenden empleadores, trabajadores y el Ministerio del Trabajo, procede solo este último; y,
- j. No son adecuados, porque cuando se reúnen estos organismos, nunca llegan a un acuerdo, y el que dicta las resoluciones es el Ministerio del Trabajo.

Comentario.

Considero que los procedimientos que utilizan los organismos del Estado para fijar los salarios no son los adecuados debido a que no se basan en el valor de la canasta básica o costo de vida, y por lo tanto, concuerdo con la mayoría de los entrevistados que manifestaron que los salarios especialmente los del sector privado no se encuentran acordes con las necesidades sociales y económicas del trabajador y ello se debe

principalmente a la falta de ejecución de adecuadas políticas salariales que le permitan al trabajador el acceso a una vida digna; que los procedimientos son lentos y poco efectivos ya que la actualización de datos y reformas a las leyes respectivas, no se hacen basadas en la realidad económica nacional; y, que los procedimientos no son los adecuados, por lo que, nunca los organismos del Estado llegan a un acuerdo, por lo tanto, el perjudicado es el trabajador del sector privado de las distintas ramas; por otra parte, considero que sería un buen procedimiento que estos organismos tengan como base el valor de la canasta básica para que de ahí vayan elevando los salarios progresivamente o anualmente como lo establece el Código del Trabajo.

Segunda Pregunta:

¿Cuáles cree usted, que son las causas por las que no se cumple con las garantías laborales estipuladas en la Constitución de la República del Ecuador, con respecto a una remuneración justa y un salario digno?

- a. Que siempre se ha legislado para beneficiar a quienes representan el poder económico y no en función de las mayorías; y, también desde la misma población no se ha exigido el respeto a los derechos elementales de las personas;
- b. La causa principal considero que es, la inadecuada ejecución de las políticas salariales, a ello lo evidenciamos principalmente en lo que

respecta a la magnitud existente entre el sueldo básico y la canasta básica familiar, lo que deja entrever que el trabajador no está cubriendo ni siquiera sus necesidades alimenticias;

- c. Por que el salario en general del trabajador en general es inferior al valor de la canasta básica familiar;
- d. Creo que es la falta de aplicación de la ley, debe haber un organismo que controle y haga cumplir las garantías laborales, es decir, la correcta aplicación de la ley;
- e. Los intereses políticos pues siempre favorecen a la parte de la clase alta, en otras palabras, a los grandes empresarios;
- f. Son causas el desempleo que hace que se pague menos, en segundo lugar el problema de las personas que se acogen a trabajos con sueldos bajos con la finalidad de llevar alimentos a su hogar;
- g. La causa principal es que los gobiernos de turno ofrecen mejorar los sueldos por lo tanto, deben ir a cumplir los ofrecimientos y compromisos con el pueblo;
- h. La causa principal viene a ser la falta de aplicación de la ley, por lo cual los salarios no son justos y no les permite cubrir las necesidades a los trabajadores;
- i. La falta de empleo o fuentes de trabajo, porque se señala una remuneración acorde con la inflación; y,
- j. La falta de aplicación de la ley, y falta de fuentes de empleo.

Comentario.

En esta pregunta todos los entrevistados han manifestados diferentes causas, en las cuales estoy de acuerdo con todas, y por lo tanto, creo que las principales causas por las que no se cumplen los derechos del trabajador, es el incumplimiento de la ley; la falta de fuentes de empleo; la inadecuada ejecución de las políticas salariales, a ello lo evidenciamos principalmente en lo que respecta a la magnitud existente entre el sueldo básico y la canasta básica familiar, lo que deja entrever que el trabajador no esta cubriendo ni siquiera sus necesidades alimenticias; y, la falta de unas políticas que vayan acorde con la realidad que nos encontramos viviendo, ya que las políticas que actualmente se encuentran estipuladas en el Código del Trabajo únicamente favorecen a los empleadores y no a los trabajadores, por lo tanto, si no hay una verdadera política los trabajadores no tienen un salario justo y digno como lo establece la Constitución de la República del Ecuador.

Tercera Pregunta:

¿Estaría usted de acuerdo que se fije el salario tomando como base el valor de la canasta básica familiar?

- a. Si, pero creo que deberían ser valores referenciales, con la finalidad que los salarios vayan aumentando progresivamente, pero también hay que

tomar en cuenta que si los salarios suben los costos de bienes y servicios seguirán subiendo;

- b. Por su puesto que si, ese sería el requisito primordial para fijar el salario básico, ya que es injusto que se tenga un salario básico inferior al valor de la canasta básica;
- c. Si estoy de acuerdo que se fije el salario tomando en cuenta el valor de la canasta básica para que el trabajador del sector privado pueda cubrir sus necesidades económicas;
- d. Si, es lo más adecuado para poder mantener los hogares de los ecuatorianos;
- e. Si estoy de acuerdo, para que se cumpla lo estipulado en la Constitución de la República del Ecuador, en cuanto a una remuneración justa y tengan una buena estabilidad laboral los trabajadores;
- f. Sería una buena alternativa, pero tendría que tomarse en cuenta las posibilidades económicas del sector privado y la clase de negociación en la que estén inmersas;
- g. Totalmente de acuerdo que se fije el salario tomando como base el valor de la canasta básica;
- h. Si estoy de acuerdo, por que con la elevación del salario se puede cubrir las necesidades;
- i. Si sería una buena opción, pero van a existir controversias con los empleadores; y,
- j. Sí, sería necesario para que el trabajador pueda cubrir sus gastos.

Comentario.

Tomando en cuenta los criterios de la mayoría de los entrevistados, que manifiestan que ese sería el requisito primordial para fijar el salario básico, ya que es injusto que se tenga un salario básico inferior al valor de la canasta básica; y, para que se cumpla lo estipulado en la Constitución de la República del Ecuador en cuanto a una remuneración justa y tengan una buena estabilidad laboral los trabajadores; también estoy de acuerdo que se fije los salarios tomando como base el costo de la canasta básica familiar, para que de ahí, los organismos encargados de fijar los salarios vayan elevándolos, y permita que el trabajador del sector privado pueda desenvolverse de una mejor manera, ya sea social o económicamente y pueda cubrir las necesidades básicas como educación, salud, vestimenta, etc.

Cuarta Pregunta:

¿Qué recomendaciones haría usted para que se mejoren las políticas salariales estipuladas en el Código del Trabajo y se pueda mejorar el nivel de vida de los trabajadores del sector privado?

- a. Lo principal es procurar que los ciudadanos conozcan sus derechos y obligaciones que la ley les otorga, de ahí se partiría creo yo, para un mejoramiento integral de las políticas salariales;

- b. Sería importante que los dos organismos encargados de fijar los sueldos y salarios, tanto del sector público como del privado; la Secretaria Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos del Sector Público (SENRES) y Consejo Nacional de Salarios (CONADES) lleguen a un consenso para llegar así a equilibrar los sueldos y los salarios de estos dos sectores y más aun mejorar el salarios básico partiendo del valor establecido para la canasta básica familiar;
- c. Que el salario del trabajador en general se equilibre al valor de la canasta básica familiar;
- d. Que se mejoren la políticas salariales y sean acordes a la realidad y que no se estipulen a favor de la clase empresaria;
- e. A las autoridades gubernamentales lo que tendrían que hacer es aplicar la norma constitucional y reformar el Código del Trabajo en relación a los salarios;
- f. Pago oportuno y legal de los salarios y bonificaciones de ley, que le corresponden de conformidad a lo que dice la ley y que amplíen las atribuciones de los Inspectores del Trabajo para el efecto;
- g. Eliminar los sindicatos y repartir mejor estos rubros entre todo el sector tanto público como privado;
- h. Que se aplique adecuadamente la ley, que se tenga una tabla para la fijación de los salarios acorde con el alto costo de vida;
- i. El abrir más fuentes de trabajo; y,
- j. Que se fije un salario acorde a la canasta básica familiar y se cree más fuentes de trabajo.

Comentario.

Es necesario tomar en cuenta las recomendaciones de los entrevistados en cuanto manifiestan que los ciudadanos deben conocer sus derechos y obligaciones como trabajadores, que el salario se equilibre al valor de la canasta básica y que las políticas salariales sean acordes a la realidad y que no se estipulen únicamente a favor de las empresas o clase empleadora; entonces, es necesario destacar que se deben fijar verdaderas políticas salariales que le permitan al trabajador mejorar su calidad de vida.

Quinta Pregunta:

¿Considera necesario que se reforme el Código del Trabajo y que se haga constar como una política salarial que los salarios tendrán como base mínima el valor de la canasta básica familiar?

- a. Sí, por que debe darse al trabajador una remuneración que le permita satisfacer necesidades básicas como alimentación, vestido, salud, entre otros;
- b. Sí, por que ello mejoraría la calidad de vida de todos los habitantes de nuestro país;
- c. Sí, por que se debe mejorar las políticas salariales para que el trabajador tenga un salario digno;
- d. Si es necesario ya que esos salarios en la actualidad no alcanzan, y las normas del Código del Trabajo se encuentran desactualizados.

- e. Sería una buena alternativa y solucionaría en parte el problema social económico de los trabajadores;
- f. Estaría de acuerdo pero no de esta manera, que sea para todo el sector privado, sino que más bien se estandarice clasificando en las empresas y negocios privados;
- g. Sí, debería ser conforme al costo de la canasta básico familiar;
- h. Sí, para mejorar los salarios de los trabajadores del sector privado, para que puedan cubrir sus necesidades básicas tanto de él, como las de su familia;
- i. No tanto que se reforme el Código del Trabajo, sino que el gobierno mismo dicte la elevación de los salarios al inicio del año económico; y,
- j. Sí, para garantizar un salario digno y justo para los trabajadores y puedan satisfacer sus necesidades.

Comentario.

En esta pregunta la mayoría de los entrevistados concuerdan que se debe realizar una reforma al Código del Trabajo, para que se mejoren las políticas salariales, para que el trabajador pueda cubrir sus gastos y necesidades básicas; que sería una buena alternativa y solucionaría en parte el problema social económico de los trabajadores; de todo esto, puedo manifestar entonces que es necesaria la reforma y que esta vaya encaminada a mejorar las políticas salariales y por ende los salarios que tengan como base mínima el valor de la canasta básica.

6. DISCUSIÓN.

6.1. Análisis Crítico de la Problemática.

El afán de ejecutar la presente tesis con la problemática referente a los bajos salarios en el sector privado no permiten que los trabajadores cubran sus necesidades básicas, debido a la fijación de sueldos, salarios y remuneraciones mediante sistemas complejos y caóticos al no existir acuerdos o consensos por parte del Consejo Nacional de Salarios, las Comisiones Sectoriales y la Unidad Técnica Salarial del Ministerio de Relaciones Laborales como organismos técnicos competentes del Estado, que dictan Resoluciones o Acuerdos Ministeriales sobre fijación de salarios pero con diferencias mínimas de dólares entre sí, tiene una gran importancia ya que en la actualidad los trabajadores del sector privado están ganando un salario irrisoria en diferencia al costo de la canasta básica, esto debido a que los organismos encargados del Estado que fijan los salarios no llegan a un acuerdo, por lo que le pertenece al Ministerio de Relaciones Laborales fijar los salarios, un claro ejemplo son las últimas resoluciones dictadas por el Ministerio antes indicado: “Resolución 0006 del Ministerio de Trabajo, publicada en el Registro Oficial N° 13: 1 de febrero del 2007: Fija a partir del 1 de enero del 2007, el sueldo o salario básico unificado de 160 dólares a 170,00 dólares para los trabajadores en general del sector privado, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila;”⁵³ “Acuerdo Ministerial 00189 publicado en el

⁵³ RESOLUCIÓN MINISTERIAL 0006, Publicada en el Registro Oficial N° 13, de 1 de febrero del 2007.

Registro Oficial 242 del 29 de diciembre del 2007, en el cual se eleva los salarios de 170 dólares a 200 dólares para los trabajadores en general”⁵⁴. Y el Acuerdo Ministerial N° 00219 dictado por el Ministerio del Trabajo y Empleo en el cual, se fija un incremento de 18 dólares al salario básico unificado para el 2009, es decir de doscientos dólares (USD 200,00) a doscientos dieciocho dólares (USD 218,00). Y para el 2010 el Ministerio de Relaciones Laborales estableció el salario en 240,00 para trabajadores en general incluidos trabajador/a servicio doméstico, operarios de artesanía, trabajadores de pequeña industria, agrícolas y de maquila. Pues, es evidente que los salarios de los trabajadores son bajos, es por ello, que persiste la necesidad de que se fije las remuneraciones que vayan acorde al costo de la canasta básica familiar, la cual en la actualidad bordea los quinientos veintidós dólares con siete centavos (\$522,07), de acuerdo a estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). Entonces, solo con una reforma salarial se podría mejorar los salarios del sector privado y por ende, cumplir con los preceptos constitucionales de que al trabajador se le garantiza un salario justo y digno, sería importante que en nuestro país se logren niveles salariales indispensables para cubrir el costo de la Canasta Familiar Básica, ya que, ello es lo mínimo que deben reclamar los trabajadores para que su familia pueda subsistir, para poder acceder a la salud y educar a sus hijos y disfrutar de alguna diversión, derecho mínimo de todo ecuatoriano.

⁵⁴ ACUERDO MINISTERIAL N° 00189, Publicado en el Registro Oficial N° 242: 29 de Diciembre de 2007.

6.2. Verificación de Objetivos.

Para realizar el estudio de la presente problemática me he planteado un Objetivo General y tres Específicos, que a continuación los detallo, procediendo a la verificación de los mismos, en base a la doctrina y acopio empírico desarrollado durante la presente Tesis.

El **objetivo general** que me planteé para realizar la Tesis se refiere a:

- *Realizar un estudio jurídico-económico de las políticas salariales, y los sistemas de fijación de sueldos, salarios y remuneraciones por parte de los organismos técnicos del Estado y de los representantes de los trabajadores del sector privado.*

Este objetivo lo logre verificar en el desarrollo del Marco Jurídico, en el cual realizo un estudio jurídico de la Política Salarial, manifestando como principal la unificación salarial, debido a que es una política que en la actualidad se encuentra aplicando en nuestro país, pero que aunque en realidad se hayan incorporado todos los componentes salariales sigue siendo un salario que no es suficiente para los trabajadores en general del sector privado; igualmente se logro verificar, en el estudio de subtema denominado “organismos encargados de fijar los salarios”, en el cual se establece como organismos encargados de fijar los salarios al Consejo Nacional de Salarios, Comisiones Sectoriales y al Ministerio de Relaciones Laborales.

Los **objetivos específicos** que me propuse los mismos que están relación con el objetivo general, se refieren a:

- *Conocer los organismos competentes y su procedimiento para establecer el valor de la canasta básica familiar y las políticas aplicadas para la fijación de los salarios.*

A este objetivo lo logre verificar en el estudio del Marco Jurídico, en el que realice un de organismo encargado de establecer el valor de la canasta básica familiar y que es el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), este es un organismo encargado de generar y difundir información estadística útil, mediante encuestas de Condiciones de Vida y dentro de esta encuesta se encuentra la elaboración del valor de la canasta básica familiar, misma que la realiza tomando precios de determinados productos de primera necesidad. Igualmente se logro verificar en el subtema de la política salarial, ya que aquí se estipula como política la remuneración unificada que es aplicada para todos los trabajadores en general, por partes de los organismos del Estado como es el Consejo Nacional del Salarios (CONADES) y cuando no hay un consenso el Ministerio de Relaciones Laborales.

- *Determinar las causas que impiden que no se cumplan las garantías laborales del trabajador que se encuentran consagradas en la*

Constitución de la República del Ecuador, en lo referente a una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.

A este objetivo lo conseguí verificar en el desarrollo del marco jurídico doctrinario, específicamente en el subtema garantía salarial a favor del trabajador, aquí hago un estudio de la norma constitucional debido a que dispone que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia, entonces, la causa principal es el incumplimiento de la norma constitucional; igualmente a este objetivo lo cumplí en el desarrollo del acopió empírico, principalmente en la aplicación de las encuestas y entrevistas, en la segunda pregunta de la encuesta, la mayoría de los encuestados manifiestan que no se puede hablar de una remuneración justa y digna, cuando el sueldo básico está en doscientos cuarenta dólares y la canasta básica sobrepasa los cuatrocientos dólares, así mismo, en la segunda pregunta de la entrevista la mayoría de los encuestados respondieron que la principal causa por la que no se cumple con los derechos laborales, es el incumplimiento de la ley, y que siempre se ha legislado para beneficiar a quienes representan al poder económico y no al trabajador.

- *Presentar una propuesta jurídica encaminada a reformar el Código del Trabajo en lo referente a las políticas salariales para que se incrementen los salarios de los trabajadores del sector privado.*

A este objetivo lo logre verificar con la elaboración de la propuesta jurídica, en la cual planteé como una política salarial que para incrementar el salario se tome como base mínima el valor de la canasta básica para que pueda el trabajador cubrir las necesidades de él y de su familia.

6.3. Contratación de Hipótesis.

Para realizar el estudio de la presente problemática me he planteado una hipótesis y tres subhipótesis, que a continuación las detallo, procediendo a la contrastación de las mismas, en base a la doctrina y acopio empírico desarrollado durante la presente Tesis.

Contratación de la Hipótesis General

- *La existencia de los bajos salarios y el elevado costo de la canasta básica no permiten a los trabajadores del sector privado cubrir sus necesidades, ya que no existe una política salarial donde se establezca que se tomará en cuenta el valor de la canasta básica familiar para la fijación de los salarios.*

La presente hipótesis la logre contrastar en el desarrollo del marco jurídico doctrinario, en donde hago constar el Acuerdo Ministerial en la cual se fija como salario básico unificado para los trabajadores en general del sector privado en doscientos dieciocho dólares para el 2009 y 240,00 dólares para el 2010 y seguidamente hago constar que el valor de la canasta básica es de quinientos veintidós dólares datos emitidos por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), por lo que es evidente, que existen salarios bajos a diferencia de la canasta básica familiar; también la logre contrastar en la realización del acopio empírico hecho mediante muestreo poblacional, a través de encuestas, en la tercera pregunta de la encuesta la mayoría de los encuestados respondieron que los salarios que actualmente perciben los trabajadores del sector privado no son suficientes para cubrir las necesidades básicas, ya que el valor de la canasta básica sobrepasa lo que gana un trabajador, es decir, no cubre ni el cincuenta por ciento de lo que gana el trabajador.

Contrastación de las subhipótesis.

Una vez que he realizado la contrastación de la hipótesis general procedo a comprobar las subhipótesis que se refieren a:

- *Los salarios deben fijarse de una manera adecuada por parte de los organismos técnicos competentes del Estado y por los representantes*

de los trabajadores del sector privado, para cumplir con los derechos laborales del trabajador.

La presente subhipótesis la logre contrastar, con la primera pregunta de encuesta, ya que la mayoría de los encuestados respondieron que los procedimientos para fijar los salarios no son los adecuados porque no están de acuerdo a la realidad económica del país y que dichos procedimientos deberían ser acordes y más beneficiosos para los trabajadores; igualmente a esta subhipotesis la contraste en la primera pregunta de entrevista en la cual la mayoría de los entrevistados manifestaron que los salarios especialmente los del sector privado no se encuentran acordes con las necesidades sociales y económicas del trabajador y ello se debe principalmente a la falta de ejecución de adecuadas políticas salariales que le permitan al trabajador el acceso a una vida digna.

- *Las discrepancias entre los organismos técnicos del Estado con los representantes de los trabajadores del sector privado impide la correcta aplicación de las políticas salariales.*

De igual manera a está subhipótesis la contraste, con la cuarta pregunta de la encuesta, en la cual la mayoría de los encuestados respondieron que al no llegar a un acuerdo entre los organismos del Estado con los trabajadores y empleadores esto impide la correcta aplicación de las políticas salariales,

por que al no llegar a un acuerdo las políticas estarían fijadas en beneficio de la empresa y no habría una equidad al momento de fijar los salarios y estas políticas salariales únicamente son de beneficio para los empleadores y empresarios.

- *Las normas jurídicas del Código del Trabajo no garantizan una remuneración justa a los trabajadores para que cubran sus necesidades básicas.*

Igualmente a esta subhipótesis la contraste, en la sexta pregunta en la que la mayor parte de los encuestados sugirieron que es necesario que se de el cumplimiento de la ley y que las políticas salariales sean tomadas en cuenta de acuerdo a las necesidades de los trabajadores y que se haga cumplir la ley a través de los organismos encargados como la Inspectoría del Trabajo para evitar que se vulneren los derechos del trabajador; también en la contraste en la cuarta pregunta de las entrevistas, ya que aquí los entrevistados dan algunas recomendaciones para que se mejoren la políticas salariales estipuladas en el Código del Trabajo con la finalidad de mejorar el nivel de vida de los trabajadores.

6.4. Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Solución.

Con el desarrollo de la presente tesis aspiro a reformar el Código del Trabajo en nuestro país, en torno al mejoramiento de las políticas salariales, pero

que estas vayan acordes a la situación real que nos encontramos viviendo y en beneficio de la clase trabajadora del sector privado.

En nuestro país es común escuchar a los trabajadores del sector privado a través de los medios de comunicación, que los salarios no les alcanza para cubrir sus necesidades básicas alimentarias y peor aún para darles una educación a sus hijos ya que el valor de la canasta básica sobrepasa el salario que ganan, por lo que muchos trabajadores prefieren emigrar a otros países para poder sostener su familia.

Otra de las razones fundamentales por la que decidí plantear esta propuesta, es la constante elevación del valor de la canasta básica familiar, pero los salarios del sector privado se mantienen en doscientos dieciocho dólares, en cambio, el salario mínimo vital se mantiene congelado desde el año 1999 hasta la actualidad, el mismo que es pagado por día al trabajador.

Se fundamenta también en el estudio de las políticas salariales, tomando en cuenta que en la actualidad tienen como componente la remuneración unificada, y con el sistema de dolarización que actualmente se desarrolla en nuestro país, se estipula en el Código del Trabajo el llamado Salario Básico Unificado, que rige a todos los trabajadores del país, para ello se ha venido incorporando a las remuneraciones sectoriales una lista de componentes

que antes se pagaban adicionalmente a la remuneración y que se los denomina componentes salariales en proceso de incorporación.

Dentro del marco jurídico realice el estudio de la norma constitucional en la cual se estipula que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia, pero durante este estudio, está claro que no se cumple esta norma constitucional, debido a que no hay una política salarial adecuada, ya que los trabajadores con el salario que percibe no le alcanza ni para cubrir sus necesidades peor las de su familia. Además dentro de la misma constitución hace referencia a los Derechos del Buen Vivir, en el cual se estipula en la primera parte del artículo 33 que “**el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía**”. Este artículo contiene dos conceptos importantes del trabajo, el uno, lo considera como derecho y deber social, de donde emana una serie de consecuencias, como la responsabilidad que tienen frente a él, no solamente el estado sino la sociedad civil, y cada persona. Continuando con el texto: “**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**”, haciendo referencia a la segunda parte del artículo, el desempeño del trabajo debe garantizarlo tanto el Estado, como también debe asegurarlo el propio trabajador, de quien

depende tal desempeño, por otra parte es importante la garantía de una vida decorosa para ello, pero a nadie se le puede ocurrir que un salario que no alcance siquiera a cubrir las necesidades de una familia para salir del umbral de la pobreza, pueda considerarse un salario justo, así como se puede decir que una persona va a tener una vida decorosa, si lo que gana en su trabajo no le permite cubrir sus necesidades económicas debido a la carestía de la vida. Es necesario establecer que para el año 2010 el Estado a través del Ministerio de Relaciones Laborales a fijado el salario en doscientos cuarenta dólares (240,00), para los trabajadores en general, en el cual es importante resaltar que se fija el salario en igual cantidad para los sectores como el servicio doméstico, trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas, trabajadores de maquila, para operarios de artesanía y colaboradores de la micro empresa, por lo tanto esto es una excelente política salarial la cual viene hacer un buen adelanto en la evolución de los salarios, pero si es necesario ir incrementándolos progresivamente hasta llegar a igualar con el valor de la canasta básica familiar, con el fin de dar cumplimiento a los preceptos constitucionales y de esta manera se haga efectivo el Derecho del Buen Vivir.

En el Derecho comparado deje constancia que en países como República Dominicana, las políticas salariales, son adecuadas debido a que se toma factores importantes para la fijación de los salarios como cambios en el costo de la vida del trabajador, así como sus necesidades normales en el

orden material moral y cultural, también se toma en cuenta para fijar los salarios de acuerdo al lugar y la situación económica de la empresa; también, es importante dejar constancia que en Costa Rica en el Código del Trabajo se garantiza al trabajador un salario adecuado para poder satisfacer sus necesidades normales de su hogar, en otras palabras, estos países tienen políticas adecuadas para fijar los salarios dirigidos siempre a favor y beneficio del trabajador. Por último, en la legislación de Guatemala y de Paraguay, también establece políticas salariales que serían necesarias rescatar o tomar en cuenta en nuestra legislación para mejorar los procedimientos en la fijación de salarios.

También fundamento mi propuesta jurídica con los resultados de los encuestados y entrevistados, que afirman que los salarios que reciben actualmente los trabajadores del sector privado no son necesarios para cubrir las necesidades básicas de él y de su familia, por lo que manifiestan que debería implementarse una política salarial tomando como base para fijar los salarios el valor de la canasta básica.

7. CONCLUSIONES.

Una vez que he concluido con la revisión de literatura y acopio teórico, pongo a consideración las siguientes recomendaciones:

- La problemática de la tesis investigada, se inscribe en el Derecho Laboral, dentro del capítulo VI y párrafo cuarto que establece sobre la política de salarios, mismas que no son adecuadas para fijar los salarios.
- En la actualidad en Ecuador no se esta cumpliendo con la norma constitucional, ni con la norma internacional como es la Declaración Universal de los Derechos Humanos mismas que establecen que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra las necesidades de la persona trabajadora, así como la de su familia.
- La unificación salarial es una política que en la actualidad se encuentra aplicando en nuestro país, pero que en realidad aun que se hayan incorporado todos los componentes salariales, sigue siendo un salario que no es suficiente para los trabajadores en general del sector privado.
- El Estado, a través del Consejo Nacional de Salarios, es el organismo técnico competente para fijar los salarios y lo realiza anualmente, y

este organismo esta integrado en forma tripartita por el Subsecretario de Trabajo y representantes de Cámaras de la Producción y de las Centrales Sindicales.

- En otras legislaciones como la de la República Dominicana, Costa Rica, Guatemala y Paraguay existen importantes y adecuadas políticas para la fijación de salarios, ya que se establece que el salario debe cubrir las necesidades normales del trabajador y de su hogar en el orden material, moral y cultural.
- De los resultados de las encuestas y entrevistas, es muy importante acotar que los procedimientos que utilizan los organismos técnicos del Estado para fijar los salarios de los trabajadores del sector privado no son los adecuados, debido a que el Consejo Nacional de Salarios, representantes de empleadores y trabajadores, nunca llegan a un acuerdo.
- Que es conveniente que los salarios se los fije por lo menos, en igual cantidad que el valor de la canasta básica familiar debido a que existe una gran diferencia entre estos, porque solo de esta manera el trabajador podrá cubrir sus necesidades del trabajador y de su familia.

8. RECOMENDACIONES.

Una vez que he concluido con el desarrollo teórico, empírico y las conclusiones, me permito presentar las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda que los organismos técnicos del Estado como el Consejo Nacional de Salarios, las Comisiones Sectoriales y el Ministerio de Relaciones Laborales, encargados de fijar los sueldos y salarios del sector privado, que cuando estos se reúnan busquen la manera de llegar a un consenso en beneficio del trabajador.
- Se sugiere al Estado, a través del Ministerio de Relaciones Laborales que cumpla los derechos laborales consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, con respecto a una remuneración justa y un salario digno.
- Recomiendo que los organismos del Estado como el Consejo Nacional de Salarios, las Comisiones Sectoriales y el Ministerio de Relaciones Laborales, apliquen correctamente las políticas salariales, en beneficio del trabajador y no en beneficio de otros.
- Se recomienda al Consejo Nacional de Salarios fije las remuneraciones por lo menos en igual cantidad que el valor de la

canasta básica familiar, por que de esta manera el trabajador podrá cubrir sus necesidades de él y de su familia.

- Se sugiere a las autoridades competentes como el Ministro de Relaciones Laborales den cumplimiento a la ley y que las políticas salariales sean tomadas en cuenta de acuerdo a las necesidades de los trabajadores.
- Se recomienda que cuando los organismos del Estado como el Consejo Nacional de Salarios, representantes de los trabajadores y empleadores no lleguen a un acuerdo en la fijación de los salarios, el Ministro de Relaciones Laborales lo realice tomando en cuenta la realidad actual, es decir el valor de la canasta básica y de la inflación.
- Se sugiere que las autoridades de la Carrera de Derecho a través del Consejo Académico, promuevan cada una de las investigaciones de Tesis, para que se estudien en el correspondiente módulo, con la finalidad que los estudiantes conozcan la importancia de la temática y de esta manera puedan defender los derechos de los trabajadores y sociedad en general.
- Se recomienda a los legisladores o asambleístas reformar el Código del Trabajo y que se haga constar como una política salarial, que para

fijar los salarios de los trabajadores del sector privado se tendrá como base mínima el valor de la canasta básica familiar.

8.1. PROPUESTA JURÍDICA.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

CONSIDERANDO:

Que: Es deber fundamental e ineludible del Estado, la construcción de un ordenamiento jurídico que satisfaga las crecientes expectativas sociales y que confiera seguridad jurídica a los bienes y a las personas.

Que: La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 328, inciso primero, garantiza que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia.

Que: El más alto deber del Estado consiste en garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y en los Instrumentos Internacionales.

Que: Es deber primordial del Estado planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir.

Que: Es deber fundamental del Estado implementar políticas salariales, acordes a la realidad actual y a las necesidades de las personas, especialmente de la clase trabajadora del sector privado, con la finalidad de garantizarles una vida digna.

La **Asamblea Nacional** en uso de las atribuciones que le confiere el Art. 120, ordinal 6 de la Constitución de la República del Ecuador, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO:

Art. 1.- En lugar del inciso tercero del artículo 118, literal c), agréguese el siguiente:

“Si el Consejo Nacional de Salarios no adoptare una resolución por consenso en la reunión que convocada para el efecto, se autoconvocará para una nueva reunión que tendrá lugar a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes; si aún en ella no se llegare al consenso, el Ministro de Relaciones Laborales los fijara en un porcentaje de incremento

equivalente al valor actual de la canasta básica familiar, establecido por la entidad pública autorizada para el efecto.”

Art. 2.- Incorpórese al artículo 126 los siguientes numerales:

5. El salario básico unificado para los trabajadores privados, se lo fijará tomando como base mínima, el valor actual de la canasta básica familiar, para que el trabajador tenga una remuneración justa y pueda cubrir sus necesidades de él y de su familia.

6. Para cumplir con el numeral anterior se irá elevando el salario progresivamente hasta llegar a tener como base mínima el valor actual de la canasta básica familiar, esto se lo realizará siempre en beneficio del trabajador.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en la Sala de Sesiones del Plenario de la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, a los 4 días del mes de octubre del año dos mil nueve.

f) Presidente de la Asamblea Nacional del Ecuador.

f) Secretario General.

9. BIBLIOGRAFÍA

- ~ ACUERDO MINISTERIAL N° 00189, Publicado en el Registro Oficial N° 242: 29 de Diciembre de 2007.
- ~ CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, “Diccionario Jurídico Elemental”, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2003, Pág. 387.
- ~ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, “Diccionario Jurídico Elemental”, Editorial Heliasta, Undécima Edición, Buenos Aires, 1993, Pág. 95.
- ~ CHAVEZ DE BARRERA, Nelly, “Derecho Laboral Aplicado”, Editorial de la Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, agosto 2002.
- ~ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, Actualizado a enero del 2010.
- ~ COLOTTI y FEITO, “Régimen Legal de Salarios”, Buenos Aires, 1946.
- ~ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008.
- ~ DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- ~ FERNÁNDEZ PASTORINO, A., “Lineamientos del Control de Trabajo”, Editorial ASTREA, Buenos Aires, 1975.
- ~ MAYNARD KEYNES, John. “Teoría General Sobre el Empleo, el Interés y el Dinero”, Editorial Pirámides, Madrid, 1986.

- ~ MAYORGA RODRÍGUEZ, Julio. Ab. “Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral”, Editorial CARPOL, Primera Edición, Tomo 8, Cuenca-Ecuador, 2008.
- ~ MICROSOFT ® ENCARTA ® 2008. “Trabajo”, © 1993-2007 Microsoft Corporation. Reservados todos los Derechos.
- ~ OSSORIO, Manuel, “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1992.
- ~ REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS, CONADES, Y DE LAS COMISIONES SECTORIALES, Editorial, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, junio 2008.
- ~ RESOLUCIÓN MINISTERIAL 0006, Publicada en el Registro Oficial N° 13, de 1 de febrero del 2007.
- ~ <http://www.google.com:es.wikipedia.org/wiki/Salario>.
- ~ <http://www.yahoo.es>. CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA.
- ~ www.geogle.com. CÓDIGO DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA 1999.
- ~ www.geogle.com. CÓDIGO DE TRABAJO DE COSTA RICA.
- ~ www.geogle.com. CÓDIGO DE TRABAJO DE CHILE.
- ~ www.google.com.ec. MARINAKIS Andrés, “La Rigidez de los Salarios en Chile”, Santiago, Noviembre 2005.
- ~ www.geogle.com. CÓDIGO DE TRABAJO DE PARAGUAY.

APÉNDICE.

1. TÍTULO.

“LAS BAJAS REMUNERACIONES EN EL SECTOR PRIVADO HACEN NECESARIO UNA REFORMA SALARIAL EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO”.

2. PROBLEMÁTICA.

Los bajos salarios en el sector privado no permiten que los trabajadores cubran sus necesidades básicas, debido a la fijación de sueldos, salarios y remuneraciones mediante sistemas complejos y caóticos al no existir acuerdos o consensos por parte del Consejo Nacional de Salarios, las Comisiones Sectoriales y la Unidad Técnica Salarial del Ministerio del Trabajo como organismos técnicos competentes del Estado, que dictan resoluciones o acuerdos ministeriales sobre fijación de salarios pero con diferencias mínimas de dólares entre sí, como el Acuerdo Ministerial 00189 publicado en el Registro Oficial 242 del 29 de diciembre del 2007, en el cual se eleva los salarios de 170 dólares a 200 dólares para los trabajadores en general; es por ello, que persiste la necesidad de que se fije las remuneraciones que vayan acorde al costo de la canasta básica familiar, la cual en la actualidad bordea los quinientos ocho dólares con siete centavos (\$508,07), de acuerdo a estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

El salario básico para los trabajadores en general es de 200 dólares, es por ello que hay la necesidad que los salarios del sector privado sean incrementados con la finalidad que los trabajadores puedan cubrir sus necesidades básicas y de esta manera se cumpla también con las garantías laborales que se encuentran establecidas en la Constitución Política de la República del Ecuador en la cual se establece que el Estado garantiza al trabajador una vida digna, una existencia decorosa y una remuneración justa para que pueda cubrir sus necesidades y las de su familia, por otra parte la dimensión de la crisis se puede probar con una comparación del deterioro progresivo de la capacidad de compra, contrastando el precio de la canasta básica con los ingresos y los salarios, para ello es necesario realizar una investigación socio-jurídica de la problemática antes indicada.

3. JUSTIFICACIÓN.

La investigación jurídica de la problemática se ubica académicamente, dentro del Área del Derecho Social, principalmente en el Derecho Laboral; por lo tanto, se justifica académicamente, en cuanto cumpla la exigencia del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, que regula la pertinencia del estudio investigativo jurídico con aspectos inherentes a las materias de Derecho Positivo para optar para el grado de Licenciado y/o Doctor en Jurisprudencia.

En lo social, persiste la necesidad que el Estado a través de los organismos técnicos garantice al trabajador privado un salario que este acorde con sus necesidades de él y de su familia y además debe hacer efectivo la aplicación de una buena política salarial que se apegue con la realidad que permita el equilibrio entre los factores productivos. Por otra, parte el Estado debe tomar en cuenta para la fijación del sueldo, salario o remuneración, el valor de la canasta básica familiar y de esta manera pueda satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador y de su familia y así haga efectiva la garantía laboral que se encuentra establecida en la Constitución Política de la República del Ecuador misma que estipula que el Estado asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.

De lo antes indicado la problemática tiene importancia y trascendencia social y jurídica para ser indagada y procurar presentar alternativas mediante una propuesta jurídica para que se incrementen los salarios del sector privado.

Con la aplicación de métodos, procedimientos y técnicas será factible realizar la investigación socio-jurídica de la problemática propuesta, en tanto existen las fuentes de investigación bibliográfica, documental y de campo que aporten a su análisis y discusión; pues, se cuenta con el apoyo logístico

necesario y con la orientación metodológica indispensable para el estudio causal explicativo y crítico de lo que son las políticas salariales.

4. OBJETIVOS.

4.1. General.

Realizar un estudio jurídico-económico de las políticas salariales, y los sistemas de fijación de sueldos, salarios y remuneraciones por parte de los organismos técnicos del Estado y de los representantes de los trabajadores del sector privado.

4.2. Específicos.

- Conocer los organismos competentes y su procedimiento para establecer el valor de la canasta básica familiar y las políticas aplicadas para la fijación de los salarios.

- Determinar las causas que impiden que no se cumplan las garantías laborales del trabajador que se encuentran consagradas en la Constitución Política de la República del Ecuador, en lo referente a una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.

- Presentar una propuesta jurídica encaminada a reformar el Código del Trabajo en lo referente a las políticas salariales para que se incrementen los salarios de los trabajadores del sector privado.

5. HIPÓTESIS.

5.1. Hipótesis General.

La existencia de los bajos salarios y el elevado costo de la canasta básica no permiten a los trabajadores del sector privado cubrir sus necesidades, ya que no existe una política salarial donde se establezca que se tomará en cuenta el valor de la canasta básica familiar para la fijación de los salarios.

5.2. Subhipótesis.

- Los salarios deben fijarse de una manera adecuada por parte de los organismos técnicos competentes del Estado y por los representantes de los trabajadores del sector privado, para cumplir con los derechos laborales del trabajador.
- Las discrepancias entre los organismos técnicos del Estado con los representantes de los trabajadores del sector privado impide la correcta aplicación de las políticas salariales.

- Las normas jurídicas del Código del Trabajo no garantizan una remuneración justa a los trabajadores para que cubran sus necesidades básicas.

6. MARCO TEÓRICO.

En el curso evolutivo de la sociedad, el hombre se ha visto en la necesidad de organizarse, es así que nacen las diversas formas de organización social, que han ido evolucionando, hasta llegar a la sociedad moderna en la cual el principal factor de producción y eje de la economía de los Estados es el trabajo.

Es necesario contar con un sistema jurídico adecuado a nuestra realidad social, económica y jurídica. Para ello debemos racionalizar nuestra realidad lo cual supone conocer aquellos aspectos que deben ser atendidos y el impacto socio económico que las instituciones laborales vigentes producen. Entonces debemos formular un sistema que recoja los aspectos válidos, deseche los aspectos negativos y adecue aquellas instituciones cuya permanencia se justifique, sin que esto signifique flexibilizar el sistema y mucho menos perjudicar a una de las partes de la relación laboral y beneficiar a la otra.

El Código del Trabajo del Ecuador en el Capítulo VI, denominado de los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales, este capítulo también en sus diferentes párrafos nos hace mención sobre las remuneraciones y sus garantías, sobre las remuneraciones adicionales y finalmente sobre la política de salarios.

Ahora es necesario hacer referencia sobre los salarios, en el cual primeramente debemos manifestar el significado de la voz **salario** denominación tradicional, aunque algo en crisis, por el auge de sueldo, del pago o remuneración que el trabajador recibe por sus servicios, etimológicamente proviene del latín **salarium** a su vez derivado de **sal**, porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de sal.

El tratadista Guillermo Cabanellas de las Cuevas, en su Diccionario Jurídico, señala que 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 beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o en especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupción del trabajo,

cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes”⁵⁵

Para los tratadistas Colotti y Feito, en su obra “Régimen Legal de Salarios”, define al “**salario**”, expresando que: “Es la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea aquella, total o parcialmente, en metálico o en especie”⁵⁶.

El diccionario Microsoft Encarta define a los salarios, como: “Todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios”.⁵⁷

En el inciso primero del Art. 80 del Código del Trabajo establece la siguiente definición: “Salarios es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo...”⁵⁸.

Por otra el **salario mínimo**, es una cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario

⁵⁵ CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, “Diccionario Jurídico Elemental”, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2003, Pág. 387.

⁵⁶ COLOTTI y FEITO, “Régimen Legal de Salarios”, Buenos Aires, 1946, Pág. 7.

⁵⁷ MICROSOFT © ENCARTA © 2008. “Salarios”, © 1993-2007 Microsoft Corporation. Reservados todos los Derechos.

⁵⁸ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, Actualizado a junio del 2008, Pág. 22.

más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales o de los trabajadores.

Entonces es manifestar que el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario, el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquel.

Para hablar del **sueldo**, es necesario iniciar diciendo que sueldo es la cantidad que el Estado paga a sus empleados, y viene del antiguo francés *soulde*, hoy *sou*, de donde se deriva la palabra soldado y soldada. Esta última voz parece tener su origen en *sueldo*, antigua moneda, igual a la vigésima parte de una libra, y que solía pagarse a los soldados, hombres de armas que integran la ejército medieval del rey o de un señor.

En el inciso primero del Art. 80 del Código del Trabajo se define al **sueldo** de la siguiente manera: "...es la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado".⁵⁹

⁵⁹ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ob. Cit. (4), Pág. 22.

Guillermo Cabanellas de las Cuevas, en el Diccionario Jurídico Elemental, en una forma genérica manifiesta que: “Sueldo es la remuneración mensual o anual asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o empleo profesional”⁶⁰.

El diccionario Microsoft Encarta define al sueldo como la: “Remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional”⁶¹

A partir de estos conceptos el sueldo viene hacer la remuneración asignada a un individuo de forma periódica por razón de su cargo o trabajo. Así mismo el sueldo es aquel estipendio que se paga mensualmente a los trabajadores o empleados que prestan un servicio en base a su profesión u oficio, incluso sin suprimir los días no laborables.

Con el vocablo **remuneración** se designa todo cuanto el empleado percibe por el ejercicio de su trabajo, provenga del empresario o de otra persona, como ocurre, por ejemplo, con las propinas recibidas de un tercero.

Se considera remuneración a toda suma de dinero que perciba el trabajador, cualquiera que fuera su denominación, siempre que se pague como

⁶⁰ CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, Ob. Cit. (1), Pág. 372.

⁶¹ MICROSOFT ® ENCARTA ® 2008. “Remuneración”, © 1993-2007 Microsoft Corporation. Reservados todos los Derechos.

retribución por servicios ordinarios o extraordinarios, prestados en relación de dependencia y que, además, se abonen en forma habitual y regular.

Constituye remuneración el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Tal concepto es aplicable para todo efecto legal, tanto para el cálculo y pago de los beneficios previstos en la Ley, cuanto para impuestos, aportes y contribuciones de la seguridad social y similar que gravan las remuneraciones.

Una vez que se ha definido diferentes conceptos de lo que es salario, sueldo y remuneración, es necesario realizar una definición de trabajador.

El Código del Trabajo en el Art. 9 da una definición de **trabajador**, en el cual dice: “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”.⁶²

Para la doctora Nelly Chávez, en su obra Derecho Laboral Aplicado, da una definición de **trabajador** en la cual manifiesta que: “Es la persona natural

⁶² CÓDIGO DEL TRABAJO. Ob. Cit. (4), Pág. 3.

que se compromete a la realización del trabajo o a la prestación del servicio materia del contrato.”⁶³

Como es evidente, se considera trabajador a la persona física que presta a otra, sus servicios personales por virtud de un contrato ya sea este expreso o tácito.

Sin embargo aunque a través de la historia se han consagrado en el derecho y la ley limitados beneficios en el salario del trabajador en lo que respecta principalmente a las remuneraciones, éstas por la evidente y marcada concentración de la riqueza por parte de los grupos extremistas en el poder económico, en la actualidad tienden a desaparecer, esto si consideramos que hoy en día en nuestro Código del Trabajo, estipula la fijación de salarios a través de la política salarial unificada. Política salarial que no esta acorde con nuestra realidad nacional, es por ello que e visto necesario realizar el estudio del presente titulo y problema que nos esta afectando a toda la sociedad ecuatoriana.

El Código del Trabajo, en el Capítulo VI, párrafo cuarto tiene establecido sobre la política de salarios, en la cual hace referencia sobre los organismos

⁶³ CHAVEZ DE BARRERA, Nelly, "Derecho Laboral Aplicado", Editorial de la Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, agosto 2002, Pág. 49.

técnicos encargados de fijar los salarios, así tenemos en el inciso segundo del artículo 117, que determina que: “El Estado, a través del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados”⁶⁴.

Mediante esta disposición legal el Estado otorga la facultad de fijar los sueldos y salarios básicos unificados del sector privado, a fin de garantizar al trabajador de dicho sector, en cuanto a su salario, sin embargo, la realidad va más allá de la disposición legal, puesto que si bien es cierto el CONADES, fija los sueldos y los salarios básicos unificados, corresponden a la oferta y a la demanda entre trabajador y empleador los cuales toman la decisión final sobre la estipulación de salarios. Además no existe una política salarial que permita un equilibrio entre los sectores de producción, puesto que estos se encuentran concentrados en los económicamente poderosos, dificultando de esta manera el desarrollo del país.

Nuestra Legislación Laboral, hace referencia a los organismos encargados de fijar los salarios tanto organismos del Estado como representantes de los trabajadores del sector privado, tenemos así:

“Art. 118.- **Consejo Nacional de Salarios.-** Como organismo técnico del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, funcionará el Consejo Nacional de Salarios, constituido en la siguiente forma:

⁶⁴ CÓDIGO DEL TRABAJO. Ob. Cit. (4), Pág. 28.

- d) El Subsecretario de Trabajo, quien lo presidirá;
- e) Un representante de las Federaciones Nacionales de Cámaras de Industrias, de Comercio, de Agricultura, de la Pequeña Industria y de la Construcción; y,
- f) Un representante de las Centrales de Trabajadores legalmente reconocidas.

Por cada delegado se designará el respectivo suplente. Los representantes a que se refieren los literales b) y c) de éste artículo serán designados de conformidad con lo que disponga el Reglamento.

Si el Consejo Nacional de Salarios no adoptare una resolución por consenso en la reunión que convocada para el efecto, se autoconvocará para una nueva reunión que tendrá lugar a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes; si aún en ella no se llegare al consenso, el Ministro de 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...”.⁶⁵

Como es evidente, en este artículo consta que el Consejo Nacional de Salarios es el organismo técnico competente para fijar los salarios, y este

⁶⁵ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ob. Cit. (4), Pág. 28 y 29.

organismo está integrado actualmente en forma tripartita por el Subsecretario de Trabajo y representantes de las Federaciones de Cámaras de la Producción y de las Centrales Sindicales, las resoluciones que tome este cuerpo colegiado debe adoptárselas mediante consenso, y en el momento que no se alcance la unanimidad, se le faculta al Ministro del Trabajo para fijar un porcentaje de incremento en los salarios, incremento que se viene dando en la actualidad que es mínimo y que no cubre las necesidades del trabajador, y lo que es peor, no se cumple con lo dispuesto en el artículo, en el cual se establece que el Ministro del Trabajo los fijará en un porcentaje de incremento equivalente al índice de precios al consumidor, si en verdad se cumpliera esta disposición los salarios fueran superiores al valor de la canasta básica familiar.

En el artículo 119 de la Ley en estudio, establece las atribuciones del Consejo Nacional de Salarios el cual le corresponde asesorar al Ministro de Trabajo y Empleo en el señalamiento de las remuneraciones y en la aplicación de una política salarial acorde con la realidad que permita el equilibrio entre los factores productivos, con miras al desarrollo del país. Es verdad que es obligación del CONADES asesorar al Ministro de Trabajo, para que fije los salarios y aplique las políticas salariales que estén acorde a la realidad, realidad que en la actualidad es otra, ya que es evidente la diferencia de los salarios que percibe el trabajador, con el valor de la canasta

básica que en la actualidad sobrepasa los quinientos dólares, es decir, más del doble del salario que percibe el trabajador.

El Art. 122 del Código del Trabajo señala: “**Comisiones sectoriales.**- Las comisiones sectoriales de fijación y revisión de sueldos y salarios mínimos, estarán integradas de la siguiente manera:

- a. Un vocal nombrado por el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos, 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 Salarios CONADES, la fijación y revisión de sueldos y salarios básicos 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 Salarios CONADES, tendientes a la modernización, adaptabilidad y simplicidad del régimen salarial, considerando aspectos como de la eficiencia y productividad.”⁶⁶

⁶⁶ CÓDIGO DEL TRABAJO. Ob. Cit. (4), Pág. 29 y 30.

Considero que las Comisiones Sectoriales deberían plantear proyectos salariales que verdaderamente favorezcan a los trabajadores del sector privado ya que estas comisiones también intervienen en la fijación de los sueldos o salarios básicos, y por otra parte deberían luchar para buscar un mejor nivel de vida para el trabajador, pero infortunadamente estas comisiones no les queda más que basarse a las limitaciones del presente artículo que establece que la fijación y la revisión de sueldos debe enmarcarse dentro de las políticas y orientaciones que dicte el CONADES, políticas que en la actualidad no son claras ni son favorables para los trabajadores.

Por otra parte, el mismo cuerpo legal en su artículo 126 nos manifiesta que: “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;...”⁶⁷

El presente artículo establece políticas salariales para la fijación de salarios, políticas que no van acorde con la realidad actual, en lo cual es necesario

⁶⁷ CÓDIGO DEL TRABAJO. Ob. Cit. (4), Pág. 30.

manifestar que los precios de los productos de primera necesidad se encuentran sumamente elevados, es por ello que creo necesario que se realice una reforma en la cual se manifieste que los salarios sean por lo menos equivalente al valor de la canasta básica familiar, y de esta manera le permita al trabajador satisfacer sus necesidades y las de su familia.

De conformidad al Reglamento para el Funcionamiento del Consejo Nacional de Salarios, CONADES, y de las Comisiones Sectoriales, son atribuciones del CONADES las siguientes:

“Art. 2.- **Obligaciones.**- Son obligaciones del Consejo Nacional de Salarios, CONADES, las siguientes:

- e) Asesorar al Ministro de Trabajo y Empleo en lo referente a las políticas salariales;
- f) Como organismo técnico, establecerá, que bien vale decir, disponer el incremento de las remuneraciones unificadas de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del sector privado, según las circunstancias y de acuerdo a las necesidades de la época y del país;
- g) Fijar anualmente los sueldos, salarios y tarifas que propongan las comisiones sectoriales sujetas al Código del Trabajo para los distintos sectores o ramas de trabajo, las que regirán al partir del 1 de enero del año siguiente del cual las comisiones hayan hecho la revisión materia de la propuesta;

- h) Conocer las propuestas de revisiones que efectúen de los sueldos, salarios y tarifas por sectores o ramas de trabajo;...”⁶⁸

Es evidente que estas atribuciones u obligaciones del Consejo Nacional de Salarios, son iguales a las establecidas en el Código del Trabajo, que ya algunas de ellas han sido materia de análisis, sin embargo debo manifestar que a más de ser ambiguas estas atribuciones no se vienen cumpliendo en la actualidad. Sería necesario que el CONADES aplique a cabalidad sus obligaciones y lo haga siempre en beneficio del trabajador. Por otra, debo indicar que la política salarial es un importante componente de la gestión de recursos humanos en la medida en que representa un incentivo para los trabajadores y permite, dependiendo de la forma como sea diseñada, estimular el desempeño del trabajo y, así, contribuir a que la sociedad alcance los resultados esperados.

El último incremento del salario del sector privado lo realizó el Ministro del Trabajo y Empleo mediante la Resolución Ministerial 00189 al no llegar a un acuerdo los representantes de los empleadores que están conformados por las Federaciones de Cámaras de Producción, y por los representantes de los trabajadores a través de las Centrales Sindicales, en sesión del Consejo Nacional de Salarios, es así, que el Ministro del Trabajo y Empleo acuerda:

⁶⁸ **REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS, CONADES, Y DE LAS COMISIONES SECTORIALES**, Editorial, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, junio 2008, Pág. 2.

Art. 1.- Sueldo o salario básico unificado para los trabajadores del Sector Privado.- Fijar a partir del 1 de enero de 2008, el sueldo o salario básico unificado de los trabajadores en general del sector privado, incluido los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila en doscientos dólares mensuales (\$200,00); y, en ciento setenta dólares mensuales (\$170,00), para los trabajadores del servicio doméstico, operarios de artesanía y colaboradores de la microempresa.

La Constitución Política de la República del Ecuador, en el artículo 35, dispone: “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...”.⁶⁹

Una política salarial eficiente debe implicar en el pago de una remuneración justa y adecuada para garantizar que las personas se sientan satisfechas y motivadas para cumplir sus funciones y alcancen los objetivos trazados por la organización. Por justa y adecuada, se entiende una remuneración que haga que los trabajadores perciban que están siendo recompensados correctamente por su desempeño, conocimientos que posean y características y responsabilidades de sus atribuciones.

⁶⁹ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 1.998, Pág.12.

La cuestión salarial constituye sin duda uno de los problemas más agobiantes del pueblo ecuatoriano, toda vez que las remuneraciones, que de por sí son insuficientes, año a año han ido perdiendo capacidad adquisitiva, como consecuencia del incremento constante de la inflación.

De todo lo antes mencionada podemos decir que existe la necesidad de mejorar las políticas salariales, y por otra parte, existe la urgencia de incrementar los salarios que sean acordes con el valor de la canasta básica familiar que en la actualidad según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) para agosto del 2008 a nivel nacional cuesta quinientos dieciocho dólares con siete centavos (\$518,07), y para Loja es de quinientos catorce dólares con cuarenta y cuatro centavos (\$514,44), únicamente con el incremento salarial los trabajadores podrán satisfacer sus necesidades económicas y sociales, para que tenga una vida digna y decorosa como manifiesta la Constitución Política de la República del Ecuador.

7. METODOLOGÍA.

7.1. Métodos.

En el proceso de investigación socio-jurídico se aplicará el método científico, entendido como camino a seguir para encontrar la verdad acerca de una problemática determinada. Es válida la concreción del método científico hipotético-deductivo para señalar el camino a seguir en la investigación

socio-jurídica propuesta; pues, partiendo de las hipótesis y con la ayuda de ciertas condiciones procedimentales, se procederá al análisis de las manifestaciones objetivas de la realidad de la problemática de la investigación, para luego verificar si se cumplen las conjeturas que subyacen en el contexto de la hipótesis, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración.

El método científico aplicado a las ciencias jurídicas implica que determinemos el tipo de investigación jurídica que queremos realizar, en el presente caso me propongo realizar una investigación “socio-jurídica”, que se concreta en una investigación del Derecho tanto en sus caracteres sociológicos como dentro del sistema jurídico, para establecer unas políticas salariales claras para que se pueda incrementar los salarios del sector privado.

7.2. Procedimiento y Técnicas.

Serán los procedimientos de observación, análisis y síntesis los que requiere la investigación jurídica propuesta, auxiliados de técnicas de acopio teórico como el fichaje bibliográfico o documental; y, de técnicas de acopio empírico, como la encuesta y la entrevista. La investigación de campo se concretará a consultas de opinión a personas conocedoras de la problemática, previo muestreo poblacional de por menos treinta personas para las encuestas y diez personas para las entrevistas; en ambas técnicas se plantearán

cuestionarios derivados de la hipótesis general y de las subhipótesis, cuya operativización partirá de la determinación de variables e indicadores.

Los resultados de la investigación empírica se presentarán en tablas, barras o centro-gramas y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que servirán para la verificación de objetivos e hipótesis y para arribar a conclusiones y recomendaciones.

7.3. Esquema Provisional del Informe Final.

El Informe Final de la investigación socio-jurídica propuesta seguirá el esquema previsto en el Art. 144 del Reglamento de Régimen Académico, que establece: Resumen en Castellano y Traducido al inglés; Introducción; Revisión de Literatura; Materiales y Métodos; Resultados; Discusión; conclusiones; Recomendaciones; Bibliografía; y, Anexos.

Sin perjuicio del cumplimiento de dicho esquema, es necesario que en este acápite de metodología, se establezca un esquema provisional para el Informe Final de la investigación socio-jurídica propuesta, siguiendo la siguiente lógica:

En primer lugar se concrete el **acopio teórico**, comprendiendo: a) un marco teórico conceptual, del sueldo, el salario, la remuneración, y el trabajador; organismos competentes que dictan canasta básica familiar y fijan políticas salariales; y, b) un marco jurídico laboral acerca de las políticas salariales, y los derechos laborales del trabajador.

En segundo lugar se sistematizará la indagación de campo o **el acopio empírico**, siguiendo el siguiente orden: a) Presentación y análisis de los resultados de las encuestas; y, b) Presentación y análisis de los resultados de las entrevistas.

En un tercer orden vendrá la **síntesis de la investigación jurídica**, con la concreción de: a) Indicadores de verificación de los objetivos y de contrastación de las hipótesis; b) la deducción de conclusiones; y, c) el planteamiento de recomendaciones o sugerencias, entre las que estará la propuesta de reforma legal en relación al problema materia de la tesis.

8. CRONOGRAMA.

Actividades	AÑO						
	2008						
	Tiempo	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Selección y Definición del Problema Objeto de Estudio.	X						
Elaboración del Proyecto de Investigación y aplicación.		X					
Investigación Bibliográfica.			X				
Investigación de Campo.				X			
Confrontación de los Resultados de la Investigación con los Objetivos e Hipótesis.						X	
Conclusiones, Recomendaciones y Propuesta Jurídica.						X	
Redacción del Informe Final, revisión y corrección.							X
Presentación y Socialización y de los Informes Finales. (tesis)							X

9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO.

9.1. Recursos Humanos.

Director de tesis: Dr. Rolando Macas Saritama. Mg. Sc.

Entrevistados: 10 profesionales conocedores de la materia.

Encuestados: 30 personas seleccionadas por muestreo.

Postulante: ***Claudio Flavio Rojas Salazar.***

9.2. Recursos Materiales y Costos.

MATERIALES	VALOR
Curso de apoyo	700,00
Libros	230,00
Separatas de texto	30,00
Hojas	35,00
Copias	60,00
Internet	120,00
Levantamiento de texto, impresión y encuadernación	300,00
Flash Memory 4GB	69,00
Transporte	250,00
Imprevistos	250,00
TOTAL	2.044,00

9.3. Financiamiento.

Los costos de la presente investigación los financiaré con recursos propios.

10. BIBLIOGRAFÍA.

- **CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo**, “Diccionario Jurídico Elemental”, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2003.
- **CABANELLAS DE TORRES, Guillermo**, “Compendio de Derecho Laboral”, Editorial Heliasta, Cuarta Edición, Tomo I, Buenos Aires, 2001.
- **CÓDIGO DE TRABAJO**, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, actualizado a junio del 2008.
- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 1.998.
- **CONVENIO 26 OIT** relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos. Suscripción 16-jun-1928. Ratificación y texto: DE-896. RO 675: 25-nov-1954.
- **CHAVEZ DE BARRERA, Nelly**, “Derecho Laboral Aplicado”, Editorial de la Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador, agosto 2002.
- **DICCIONARIO MICROSOFT ENCARTA 2008**.
- **GUZMAN SIGCHO, Enith Nela**, Universidad Nacional de Loja, Facultad de Jurisprudencia, Escuela de Derecho, Tesis de Grado previo a la obtención del título de Doctora en Jurisprudencia, “Alternativas Jurídicas para regular la Unificación Salarial en el Ecuador”, Loja, 2001.
- **MONTERO M., Jorge**, “El Derecho Laboral Ecuatoriano”, Editorial Universitaria (Universidad Central), Quito-Ecuador, 1974.
- **REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS, CONADES, Y DE LAS COMISIONES**

SECTORIALES, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, junio 2008.

- **SÁNCHEZ CARRIÓN, Gilberto**, “Remuneración Salarial y Otros Derechos de los Trabajadores”, Editorial Ediciones y Publicaciones Ecuatorianas, Quito-Ecuador, 2008.
- **VALENCIA HARO, Hugo**, “Legislación Ecuatoriana del Trabajo”, Editorial Universitaria-Quito, 1979.

Loja, octubre 2008.

f.....

Claudio Flavio Rojas Salazar

10. ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CARRERA DE DERECHO

Encuesta a profesionales, egresados y estudiantes de derecho.

Señor (a), sírvase a contestar la presente encuesta de la manera más comedida con la mayor veracidad del caso, la finalidad es recopilar información sobre un importante trabajo investigativo, intitulado **“LAS BAJAS REMUNERACIONES EN EL SECTOR PRIVADO HACEN NECESARIO UNA REFORMA SALARIAL EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO”**, la que me servirá para la elaboración de mi Tesis de Licenciado en Jurisprudencia, por lo que desde ya le anticipo mis más sinceros agradecimientos.

1. ¿Considera usted que los procedimientos para fijar los salarios del sector privado son adecuados?

SI () NO ()

¿Por qué?.....

.....

2. ¿Considera usted que se esta cumpliendo con los derechos laborales consagrados en la Constitución de la República del Ecuador con respecto a una remuneración justa y un salario digno?

SI () NO ()

¿Por qué?.....

.....

.....

3. ¿Cree que los salarios que perciben actualmente los trabajadores del sector privado son necesarios para que cubran sus necesidades básicas de él y de su familia?

SI () NO ()

¿Por qué?.....

.....

4. ¿Considera usted que al no llegar a un acuerdo en la fijación de salarios entre los organismos del Estado con los trabajadores y empleadores, esto impide la correcta aplicación de las política salariales?

SI () NO ()

¿Por qué?.....

.....

5. ¿Estima conveniente que los salarios se los fije por lo menos en igual cantidad que el valor de la canasta básica familiar?

SI () NO ()

¿Por qué?.....

6. ¿Qué sugiere usted para que se mejoren las políticas salariales estipuladas en el Código del Trabajo y de esta manera se garantice una remuneración justa al trabajador?

.....
.....

7. ¿Apoyaría usted, una reforma al Código del Trabajo que permita un incremento idóneo de las remuneraciones del trabajador del sector privado?

SI () NO ()

Fundamente su respuesta?.....

.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CARRERA DE DERECHO

Señor (a), sírvase a contestar la presente entrevista de la manera más comedida y con la mayor veracidad del caso, la finalidad es recopilar información sobre un importante trabajo investigativo, intitulado **“LAS BAJAS REMUNERACIONES EN EL SECTOR PRIVADO HACEN NECESARIO UNA REFORMA SALARIAL EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO”**, la que me servirá para la elaboración de mi Tesis de Licenciado en Jurisprudencia, por lo que desde ya les anticipo mis más sinceros agradecimientos.

1. ¿Qué opina usted sobre los procedimientos que utilizan los organismos competentes del Estado para la fijación de los salarios, cree que son los adecuados?

.....

.....

2. ¿Cuáles cree usted, que son las causas por las que no se cumple con las garantías laborales estipuladas en la Constitución de la República del Ecuador, con respecto a una remuneración justa y un salario digno?

.....

.....

3. ¿Estaría usted de acuerdo que se fije el salario tomando como base el valor de la canasta básica familiar?

.....
.....

4. ¿Qué recomendaciones haría usted para que se mejoren las políticas salariales estipuladas en el Código del Trabajo y se pueda mejorar el nivel de vida de los trabajadores del sector privado?

.....
.....

5. ¿Considera necesario que se reforme el Código del Trabajo y que se haga constar como una política salarial que los salarios tendrán como base mínima el valor de la canasta básica familiar?

.....
.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ÍNDICE

Certificación	II
Autoría	III
Agradecimiento	IV
Dedicatoria	V
Tabla de contenidos	VI
Resumen	VIII
Abstract	X
Introducción	XII
REVISIÓN DE LITERATURA	1
MARCO CONCEPTUAL	1
Nociones Básicas	1
Problemática de la investigación	1
El Trabajo	3
Contrato de Trabajo	6
El Trabajador	10
El Empleador	15
Remuneración	18
Salario	20
Sueldo	25
MARCO JURÍDICO DOCTRINARIO	29

MARCO JURÍDICO	29
Garantía Salarial a Favor del Trabajador	29
La Política Salarial	33
Organismos Encargados de Fijar los Salarios	38
BREVE ESTUDIO DE LA LEGISLACIÓN COMPARADA	50
República Dominicana	50
Costa Rica	53
Chile	54
Guatemala	55
Paraguay	59
MARCO DOCTRINARIO	62
Concepciones teóricas para la fijación de los salarios	62
MATERIALES Y MÉTODOS	67
Materiales Utilizados	67
Métodos	69
Procedimientos y Técnicas	70
RESULTADOS	70
Resultados de las Encuestas	70
Resultado de las Entrevistas	84
DISCUSIÓN	95
Análisis Crítico de la Problemática	95

Verificación de Objetivos	97
Contrastación de Hipótesis	100
Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Solución	103
Conclusiones	108
Recomendaciones	110
Propuesta Jurídica	112
Bibliografía	115
Apéndice	117
Anexos	145
Entrevista	
Encuesta	
Índice	