

UNA POLITICA DE SALARIOS

Autora:

ECO. OLGA GALLINO ACHA

Docente de la Facultad de Ciencias Económicas

Ultimamente en nuestro país se han suscitado criterios contradictorios de cual debe ser el salario justo que debe percibir la clase trabajadora y no es de sorprenderse, ya que aquí, como en todo el mundo capitalista al hablar de salarios se incide indefectiblemente en polémicas y discusiones sobre intereses particulares de la mayor trascendencia.

Y, mientras que el régimen social, siga teniendo como uno de sus pilares de sustentación el empleo de la fuerza de trabajo ajeno que convierte al hombre en una mercancía cualquiera dentro de un sistema donde la base es la propiedad privada de los medios de producción, el salario será el campo propicio donde convergen los intereses opuestos de los distintos estamentos que componen la sociedad.

Antes de entrar en el tema mismo, se hace necesario definir lo que es el salario. Las sociedades humanas siempre enfrentan la necesidad de trabajar para satisfacer sus necesidades básicas. El castigo del Antiguo Testamento, "ganarás el pan con el sudor de tú frente" ha acompañado al hombre desde la creación del mundo hasta las modernas y poderosas sociedades contemporáneas.

En este sentido, el hombre ha obtenido sus ingresos en su totalidad o en parte mediante el trabajo; pero la evolución humana ha caracterizado hasta el presente, diversas formas de realizar las actividades de los agentes económicos de acuerdo con la posición que guarda ante los medios de producción.

Tomando como punto de partida este criterio, hay un grupo sustancial de la sociedad sin duda el más numeroso, la gran base que vende su fuerza de trabajo y que no es propietaria de los medios de producción; otra que cuenta con sus propios instrumentos de trabajo y por tanto puede vender como suyas las mercancías que elabora, puesto que así lo permite el sistema de propiedad privada imperante, y, por último, el grupo de personas que emplean fuerza de trabajo ajeno y que dirigen sus empresas cualquiera que sea el tamaño de estas.

Los tres grupos considerados, están integrados por individuos que obtienen sus ingresos total o parcialmente por su aporte directo en el proceso de producción, pero en las dos últimas categorías la ciencia económica encuentra que sus remuneraciones involucran diversos conceptos además del salario, tales como utilidades reales, ganancias, etc.; pero, sólo en el primero de los tres casos señalados, la remuneración obtenida recibe con propiedad el nombre de salario.

El salario puede apreciarse desde diferentes puntos de vista, lo que permite la aparición de otros conceptos útiles para diferentes fines. Así el salario en su relación con el ingreso nacional se lo concibe como una remuneración al conjunto de la clase trabajadora y cuyas variaciones son importantes como explicativas de fenómenos económicos y aún políticos de la sociedad en su conjunto.

En este aspecto, en el caso ecuatoriano la parte del ingreso que le corresponde a sueldos ha experimentado fuertes bajas, en 1987 le correspondió el 23,3%, en 1988 el 18,3%, en 1989 el 14,6% en 1990 el 14,3% y en 1991 el 13,00%.

Por el contrario, la parte correspondiente al ingreso de la propiedad y que en las Cuentas Nacionales se denomina excedente bruto de explotación, que comprende intereses, rentas y utilidades, tuvieron una tendencia diametralmente opuesta en los mismos años considerados. Así para 1987 el 69,2%, en 1988 el 70,9%, en 1989 el 76,7% en 1990 el 76,0% y en 1991 en 80% del Producto Interno Bruto. ¿Y qué está ocurriendo? una contracción peligrosa de la economía nacional por menores inversiones privadas y disminución del consumo doméstico, situación a la que el gobierno actual tendrá que hacer frente con un cambio casi completo de la política económica.

Como se puede apreciar la concentración del ingreso en el Ecuador se ha venido acentuando por la sencilla razón de que las retribuciones al sector trabajo en cualquiera de sus formas se mueven con bastante relación a los aumentos de precios de los productos alimenticios son tal vez los más afectados porque son sobre los que se está ejerciendo una demanda más activa, porque los productos alimenticios forman el grueso de la demanda de un país donde se tiene niveles de vida sumamente bajos. Entonces la única forma de conservar el nivel de ingresos del sector trabajo al sector capital, de una magnitud determinada por el aumento de los precios y este problema se puede observar en el país, donde se ha originado una reducción del nivel de salarios reales por sectores de ocupación durante los últimos años por un aumento de precios y un aumento bastante retardado de los salarios.

Se hace necesario entonces destacar distintos aspectos del salario.

- a) El salario individual o ingreso por persona, y
- b) El salario colectivo o total, o sea el ingreso del conjunto de la clase trabajadora.

El monto total de los salarios es una variable de fundamental importancia y significación en el cuadro macroeconómico de un país.

El salario nominal es la tasa monetaria de salario o sea el que viene en unidades monetarias percibidas.

De aquí que la aceptación económica de este término sea el precio por el uso de la fuerza de trabajo ajena que abarca no sólo a los operarios calificados y no calificados, sino también a los gerentes de empresas ajenas.

El salario real es el poder adquisitivo del salario nominal o remuneración del trabajo, expresado en bienes reales, depende del salario nominal y del nivel general de precios y varía al cambiar cualquiera de estos elementos para la cual se utiliza el índice de precios al consumidor (IPC) con el fin de calcular cuánto varía la renta real a lo largo del tiempo y es el salario real y no el nominal el que determina la cantidad de trabajo que un individuo debe realizar.

Cuanto más alto sea el nivel de precios, menos podrá comprarse con una renta nominal o monetaria dada.

El salario básico es el que corresponde a la unidad general temporal, mientras que el salario efectivo es el que percibe de hecho el trabajador, teniendo en cuenta sólo el salario básico sino también lo que corresponde a horas extras, incrementos de todo tipo y también descuentos de toda especie a que están sujetos los ingresos por efectos de la Ley.

En consecuencia, el salario considerado como ingreso contempla a todo lo que de hecho recibe el trabajador efectivamente, pero considerado como costo para el empresario, en el que se incluye ciertas cargas que satisface este, aunque no las perciba directamente el trabajador, como el aporte al Seguro Social, Seguro Campesino (11,15%) y SECAP - IECE (1%) y las vacaciones anuales.

Actualmente en nuestro país, la estructura salarial es la que incluye sueldos, bonificaciones y otras prestaciones y es la siguiente para el trabajador que ingresa"

Sueldo Mínimo Vital	S/. 66.000,00
Décimo Tercer Sueldo	5.500,00
Décimo Cuarto Sueldo	11.000,00
Décimo Quinto Sueldo	4.167,00
Décimo Sextos Sueldo	11.000,00
Bonificación Complementaria	1.200,00
Compensación Costo de la Vida	100.000,00
Compensación de Transporte	12.000,00
Fondo de Reserva	5.500,00
100.96 dólares mensuales	216.367,00

Dólar oficial S/. 2.000,00

Trabajador Antiguo (Diez Años en adelante)

Sueldo mínimo	S/. 97.000,00
Décimo Tercer Sueldo	8.083,00
Décimo Cuarto Sueldo	11.000,00
Décimo Quinto Sueldo	4.167,00

1) La empresa lo deposita en el Instituto de Seguridad Social cada año y el trabajador puede retirarlo cada tres años, es decir, que no es una entrega efectiva mensual.

Décimo Sexto

Bonificación Complementaria	12.125,00
Compensación Costo de Vida	1.200,00
Bonificación por Transporte	100.000,00
Fondo de Reserva	12.000,00
	8.083,00
114.59 (dólares mensuales)	245.575,00

Costos Adicionales

1.- Aporte al IESS	
Campesino (11,15%)	
2.- SECAP - IECE (1%)	7.350,00
3.- Vacaciones	660,00
	4.041,00
	12.051,00

En el Ecuador, las organizaciones obreras y patronales han planteado en muchas oportunidades lo que ellos entienden debe ser la base de la determinación y modificación de los salarios, aunque existen diferentes agrupaciones cuyos puntos de vista, aunque no contradictorios, varían en tonos y apreciaciones. Por ello, se hace necesario presentar las tesis más actualizadas que tienen por una parte el sector empresarial y por otra parte el obrero y por último el gobierno.

El sector empresarial concibe la economía nacional, dentro de un neoliberalismo más o menos moderado por lo que el Estado no juega un papel de gran trascendencia como promotor del desenvolvimiento productivo del país. La libertad de empresa y de contratación, los derechos del hombre y otras nociones afines son los pilares en que se sustenta su filosofía general y que necesariamente se refleja en sus concepciones de salarios.

Ellos consideran que el único procedimiento eficaz para elevar el nivel de vida de la clase trabajadora es el aumento del salario real mediante una baja general de precios y así también se desprende que para este sector el salario nominal debe analizarse como un elemento del costo de producción.

¿Y que piensa al respecto la clase trabajadora que es la más afectada?

En el caso particular del salario, se debe reconocer que el incentivo que anima al hombre que trabaja es primordialmente, el de obtener una remuneración que le permita satisfacer sus necesidades, máximo si se está legalmente obligado a laborar tantas horas diarias y un total semanal con toda amplitud y fuerza propias de su persona, por lo que ante esta total entrega lo mínimo que puede reclamar es que el salario remunerado que obtenga, sea suficiente para satisfacer sus necesidades mínimas vitales, como hombre y jefe de familia.

Con este criterio central, se asegura que el salario mínimo vital debe ser lo suficiente para satisfacer las necesidades normales del trabajador, su educación y placeres honestos considerándolo como jefe de familia, para cuyo efecto se atendería a las condiciones de cada una de las regiones del país.

En esta forma el salario se convierte en una función del costo de vida y por consiguiente debe ajustarse a las variaciones de este, lo que lleva implícita la idea de que los precios de los artículos que el trabajador consume tiene una mayor movilidad que el de las propias retribuciones. Por lo mismo el salario siempre va a la zaga del costo de vida y de ahí que para la clase trabajadora es indispensable la lucha por la elevación de la tasa monetaria de sus pagos, por cuanto en el momento en que los precios de los artículos se incrementan, la economía de los obreros se ve seriamente afectada por la pérdida de la capacidad adquisitiva de sus ingresos.

Dentro de este orden de ideas el pago al trabajo se convierte en parte importante de la demanda efectiva y por ello su elevación significa una ampliación del mercado doméstico que ayuda al desarrollo de los diversos sectores de la producción de bienes y de servicios, es decir, que con

ello se está conceptuando a la retribución del trabajo como poder de compra con todas las consecuencias que esto trae consigo.

Al respecto con ocasión de la polémica desatada por el Décimo Sexto Sueldo, con fecha 21 de Octubre de 1992, el Diario El Universo publica las declaraciones del Presidente de la Cámara de la Pequeña Industria de Pichincha. "Industria afectada por baja demanda".

Los ecuatorianos con capacidad de compra son ahora una especie de extinción.

"Es irrisorio el aumento propuesto en el Décimo Sexto Sueldo e inexplicable el anunciado veto del Ejecutivo" manifestó el Presidente de la Cámara de la Pequeña Industria de Pichincha, Luis Maldonado Lince.

Las duras medidas económicas, el incremento propuesto por el Congreso y la negativa del Presidente de la República para aprobar dicho aumento, lo único que generarán es una reducción del tamaño del mercado y aniquilarán la capacidad adquisitiva de los ecuatorianos, dijo el empresario.

Por esta razón, Maldonado planteó la necesidad de aplicar un aumento del salario real, que permita el funcionamiento del aparato productivo en toda su capacidad y salir del esquema recesivo actual.

Ante la angustia que está viviendo el pueblo ecuatoriano, negar el minúsculo aumento, equivalente al 12,5 por ciento que ha aprobado el Congreso, será una nueva muestra de falta de sentido social del Gobierno, pues hoy el aumento que el Presidente Durán Ballén ha negado, ya ha sido devorado por la inflación acumulada durante los meses de julio, agosto y septiembre, cuyo índice fue del 17 por ciento, agregó."

El dirigente empresarial manifestó que el mercado no es infalible elemento de la economía que todo lo regula y agregó que si se siguen aplicando medidas monetarias de salarios míseros, créditos restringidos, intereses altos y devaluaciones de la moneda, llegará un momento en el cual debido a la disminución del mercado, los industriales van a tener que cambiar de actividad, pues "los ecuatorianos con capacidad de compra constituyen una especie en vías de extinción".

Sin embargo, programas de austeridad fiscal mantienen congelados el salario mínimo vital; en que la crisis del sector público ha llevado al Estado a decretar incrementos de ingresos a través de las compensaciones salariales.

En el gobierno del Dr. Rodrigo Borja Cevallos, fue puesto en práctica esta nueva modalidad, que mantuvo congelado el salario mínimo vital durante 18 meses, desde enero de 1991 hasta junio de 1992, cuando se incrementó de S/. 40.000,00 a S/. 60.000,00. Durante este tiempo, los incrementos se dieron indirectamente a través de las compensaciones.

El gobierno del Arq. Sixto Durán Ballén no ha cambiado en nada la modalidad y desde que asumió el poder en Agosto de 1992, ha decretado dos aumentos de la compensación por costos de vida, en septiembre de 1992 de S/. 20.000,00 a S/. 30.000,00 y en enero de 1993 de S/. 30.000,00 a S/. 55.000,00 y el mínimo vital desde junio de 1993 S/. 60.000,00 a S/. 66.000,00 y en diciembre de 1992 se crea el Décimo Sexto Sueldo, equivalente a S/. 11.250,00 mensuales.

Aunque el Subsecretario de Trabajo dio a conocer a fines de diciembre un aumento del mínimo vital de S/. 75.000,00, en enero el gobierno negó cualquier incremento del Salario Mínimo Vital, llevado por presiones del delegado del Ministerio de Finanzas ante el CONADES (Consejo Nacional de Salarios).

Las presiones del Ministerio de Finanzas se deben a que muchos de los egresos del sector público están atados al salario mínimo vital, de tal forma que cualquier incremento tiene fuertes repercusiones sobre el gasto corriente.

Todo aumento de salario mínimo vital produce una cadena de varios aumentos en el sector público porque se movilizan todos los ingresos extrasalariales; como los décimos (tercero, cuarto, quinto y sexto). Así como los subsidios por responsabilidad y antigüedad con igual impacto para los viáticos, sobre sueldos, adicionales, aportes al IESS y el fondo de reserva que afecta al financiamiento del Presupuesto General del Estado.

El Proyecto de Ley que creó el décimo sexto sueldo originó una serie de pronunciamientos de los distintos sectores afectados antes de ser sancionado, que llevó al gobierno a pronunciarse por la unificación del régimen salarial. Al respecto el Ministro de Trabajo explicó, "que este proyecto sumará en un solo sueldo tanto el salario mensual como las bonificaciones, compensaciones, décimos y demás logros que perciben los trabajadores, para eliminar de esta manera un verdadero caos que se presenta en esta circunstancia".

Al igual que el décimo sexto sueldo, el proyecto de unificación salarial, ha originado una serie de pros y contras.

El Presidente de la Cámara de Industrias de Guayaquil Ernesto Noboa, se opuso a la propuesta de unificación salarial. En declaraciones a diario "El Universo" de 15 de diciembre de 1992 enfatizó lo siguiente:

"Si bien eso es lo sensato, práctico y lógico, lamentablemente en este país no lo es porque si unificamos los salarios de seguro aparecerá algún diputado disponiendo de dineros ajenos y apareciendo nuevamente los -avos- habidos y por haber y la gente se olvidará de que fue unificado".

Mi pronunciamiento es el de continuar con el mismo sistema, dijo, ya que si bien lo plausible es la unificación, a la larga se producirán nuevamente los dichosos décimos".

El presidente del Frente Unitario de Trabajadores en la provincia del Guayas José Morán Velásquez, considera que la pretendida unificación salarial es sólo un espejismo con el cual se pretende hacer aparecer un salario mensual más alto privando al trabajador de todos los décimos, bonificaciones a que ha venido teniendo derecho a través de los años.

El dirigente sostuvo que la desvalorización de los salarios es evidente y puso como ejemplo que el salario integral de 123.160 sucres equivaldría tan sólo a 61.23 dólares, cuando en 1980 sólo el salario mínimo vital de 4.000 sucres equivalía a 145 dólares (dólar de 27.50). Si a este se le agrega otros conceptos el trabajador percibía mensualmente un equivalente a 218,78 dólares, esto es 3.75 veces de lo que percibe actualmente.

Con fecha agosto 27 de 1963, el diario "El Universo" publica, FUT rechaza proyecto de unificación salarial.

El Frente Unitario de Trabajadores (FUT) anunció que rechaza el proyecto de ley de unificación salarial, decisión que la puso en conocimiento del Presidente del Congreso Nacional Samuel Belletini, durante una reunión a la que asistieron los directivos de esa organización. Rafael Sánchez, miembro del FUT indicó que la propuesta legal busca eliminar los sobresueldos y otros beneficios económicos que representan conquistas logradas por los trabajadores y que a cambio no contempla ninguna alza salarial.

"Tengo entendido que algunos décimos van a mantenerse, pero estoy seguro que la intención es despojar de estos décimos y sobresueldos de los trabajadores ecuatorianos. Lo que sí está totalmente claro es que no hay un solo sucre de incremento en el proyecto de unificación salarial".

Por su parte, la Comisión Legislativa de lo Laboral y Social pidió al Presidente Sixto Durán Ballén que no envíe al Congreso Nacional el Proyecto citado con el carácter de urgente económico.

Los miembros de la Comisión que preside el diputado Antonio Rodríguez manifestaron que la iniciativa debe ser remitida por la vía ordinaria a causa de que tiene trascendencia nacional y que por lo tanto el proyecto debe ser sometido a un debate nacional con la participación de todos los sectores interesados.

Al respecto el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos Alfredo Corral Borrero en una de sus visitas a Guayaquil, se refirió nuevamente a la conveniencia de la unificación de sueldos y salarios para una mejor comprensión de los ingresos de cada uno.

Puntualizó que "El Decreto se encuentra listo para ser enviado al Congreso Nacional para que se convierta en Ley de la República". La unificación de sueldos no significa un aumento pero sí una expresión clara de los salarios que es necesario tanto para los trabajadores como para los empleadores".

El anteproyecto de Ley sobre unificación salarial, prohíbe la indexación de los salarios (reajuste por inflación) y crea el llamado Bono de Educación que compensará al décimo tercer sueldo que se entrega anualmente antes de las festividades de Navidad.—Todo Unido.

El proyecto unifica y simplifica la estructura salarial actual haciendo posible un conocimiento claro del ingreso a que tiene derecho el trabajador y la correcta aplicación de las disposiciones legales inherentes.

Se consolida el sueldo o salario básico con la compensación por el incremento del costo de la vida, la bonificación complementaria y los décimos; cuarto, quinto y décimo sexto sueldo, bajo la denominación de sueldo o salarios unificados.

Para los servidores públicos amparados por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, el sueldo o salario unificado será el que conste en la partida presupuestaria; el que estará determinado por la suma de los siguientes rubros: el sueldo básico, la compensación por el incremento del costo de vida y los décimo cuarto, décimo quinto y décimo sexto sueldo. No se incluye la bonificación complementaria ya que en la actualidad no tienen derecho a este beneficio.

Para el caso de los operarios de artesanía el sueldo o salario consolidado estará determinado por la suma del sueldo básico, la compensación por el incremento de costo de vida, bonificación complementaria y décimo cuarto, décimo quinto y décimo sexto sueldo.

Un trato especial se dará a los trabajadores del Servicio Doméstico. El sueldo o salario unificado será equivalente a la suma del sueldo básico, la compensación por incremento de costo de vida, bonificación complementaria y décimo sexto sueldo.

Unificación para jubilados.- Para los jubilados la pensión unificada será equivalente a la suma de la actual pensión básica, más los décimos cuarto, quinto y sexto sueldos.

Unificación para Jubilados

La pensión unificada para los jubilados y pensionistas del IEES, Caja Militar, de la Policía Nacional y la Comisión de Tránsito del Guayas, será el equivalente a la suma de la pensión básica, la compensación por el incremento del costo de vida y la décimo cuarta, décimo quinta y décimo sexta pensiones.

Adicional a este sueldo o salario unificado se establece el bono educacional que se pagará en los términos del actual décimo tercer sueldo al que reemplaza, sin unificarse. Se excluye de la unificación la compensación por transporte, en consideración de que este rubro es alternativo a la prestación efectiva del servicio por parte de los empleadores; y se pagará a todos los trabajadores que no tienen servicio, sin límite alguno de remuneración.

Nuevos Mecanismos.

Se proponen además nuevos mecanismos para determinar la base que servirá para el cálculo de los aportes del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, así como el bono educacional, fondo de reserva, subsidio de antigüedad, bonificación por responsabilidad, impuesto a la renta, indemnización por despido intempestivo, y el 15 por ciento de utilidades, para lo que se establece escalas para las diferentes categorías ocupacionales, inclusive para los servidores públicos amparados por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, a fin de mantener los mismos niveles actualmente vigente en relación con el monto de remuneraciones.

Para los contratos de trabajo que se celebraren en el futuro, deberán tomarse en consideración los sueldos o salarios mínimos unificados.

El sueldo o salario unificado regirá para todos los trabajadores y servidores de los sectores público y privado, Fuerzas Armadas, jubilados y pensionistas del IEES, Caja Militar, de la Policía Nacional y de la Comisión de Tránsito del Guayas, jubilados patronales así como los trabajadores del servicio doméstico y operarios de artesanía, en los términos preestablecidos.

Al bono educacional tendrán derecho todos los trabajadores y servidores de los sectores público y privado, Fuerzas Armadas, jubilados y pensionistas del IEES, Caja Militar, de la Policía Nacional y de la Comisión de Tránsito

del Guayas y Jubilados Patronales. Los operarios de artesanía percibirán por este concepto el valor equivalente al 50%.

Asimismo, el sueldo o salario unificado y el bono educacional serán considerados en todo lo que fuere aplicable para los contratos en zonas francas, así como para los trabajadores y aprendices que laboran en diferente modalidad y que no están sujetos a contrato de plazo fijo de un año o más o de carácter indefinido.

La aplicación de este proyecto facilita optar por la "estipulación del trabajo por horas" que se haría efectiva considerando entre otros aspectos, la real situación económica-social del país, y sobre todo, tomando en cuenta que se debe valorar la producción y productividad, así como las necesidades básicas de subsistencia del trabajador. En la actualidad tal modalidad está vigente. 1/

Según la propuesta de Ley, el Consejo Nacional de Salarios (CONADES) y la Secretaría Nacional de desarrollo Administrativo serán los organismos estatales encargados de fijar los salarios mínimos unificados.

En igual forma estos organismos tendrán a su cargo determinar las escalas básicas para el cálculo del pago del bono de educación, aportes al IESS, fondo de reserva, subsidios de antigüedad, responsabilidad del sector público. De igual forma procederá para el pago de indemnizaciones y para calcular lo que le corresponde a los trabajadores dentro del 15% de participación de utilidades.-

El sueldo unificado será el resultado de la fusión del salario mínimo vital general o del sueldo o salario básico vigente, más los beneficios de orden social, como son la compensación por el incremento del costo de vida, bonificación complementaria, décimo cuarto, décimo quinto y décimo sexto sueldos, no considerándose la compensación por el transporte ni el décimo tercer sueldo ni el fondo de reserva.

1/ Diario El Universo.- Agosto 31 de 1993

El décimo tercer sueldo pasa a ser el llamado bono educacional. Este bono será pagado en septiembre para la sierra y amazonía y en abril para los trabajadores de la costa y Galápagos.

Este bono se pagará en un 50% para los trabajadores de artesanía y quienes dejen voluntariamente o sean separados antes de los meses señalados recibirán la parte proporcional de este bono.

De acuerdo con los cálculos realizados por CONADES la escala de los sueldos unificados quedaría de la siguiente manera:

TRABAJADORES EN GENERAL PEQUERA INDUST. Y AGRICOLA			OPERARIOS DE ARTESANIA		
DE	HASTA	% BASE	DE	HASTA	% BASE
1	140.000	42.9	1	129.000	46.6
140.001	160.000	50.0	129.001	139.000	50.4
160.001	183.000	54.6	139.001	149.000	53.7
183.001	205.000	58.5	149.001	160.000	56.3
205.001	228.000	61.4	160.001	172.000	58.1
228.001	250.000	64.0	172.001	183.000	60.1
250.001	273.000	65.9	183.001	194.000	61.9
273.001	295.000	67.8	194.001	205.000	63.4
295.001	318.000	69.2	205.001	217.000	64.5
318.001	340.000	70.6	217.001	228.000	65.8
340.001	363.000	71.6	228.001	239.000	66.9
363.001	385.000	72.7	239.001	250.000	68.0
385.001	408.000	73.5	250.001	262.000	68.7
408.001	430.000	74.4	262.001	273.000	69.6
430.001	453.000	75.3	273.001	284.000	70.4
453.001	475.000	75.8	MAS DE	284.000	71.0
475.001	498.000	76.3			
498.001	520.000	76.9			
520.001	543.000	77.3			
543.001	565.000	77.9			
565.001	588.000	78.2			
588.001	610.000	78.7			
610.001	630.000	79.4			
630.001	650.000	80.0			
650.001	670.000	80.6			
670.001	690.000	81.2			
690.001	710.000	81.7			
710.001	730.000	82.2			
730.001	750.000	82.7			
750.001	770.000	83.1			
770.001	790.000	83.5			
790.001	810.000	84.0			
810.001	830.000	84.3			
830.001	850.000	84.7			
850.001	870.000	85.1			
870.001	890.000	85.4			
890.001	910.000	85.7			
910.001	930.000	86.0			
930.001	950.000	86.5			
950.001	970.000	86.7			
970.001	990.000	86.9			
990.001	1'010.000	87.1			
1'010.001	1'030.000	87.4			
1'030.001	1'050.000	87.6			
MAS DE	1'050.000	88.0			

SERVICIO DOMESTICO		
DE	HASTA	% BASE
1	84.500	35.6
84.501	94.500	42.3
94.501	104.500	47.8
104.501	114.500	52.4
114.501	124.500	56.2
124.501	134.500	59.5
134.501	146.500	61.6
146.501	157.000	63.7
157.001	168.000	65.5
168.001	179.500	68.9
MAS DE	179.500	70.0

De acuerdo con la escala de los sueldos unificados se encuentra que para el cálculo del bono de educación, aportes IESS, fondo de reserva, subsidios de antigüedad, responsabilidad del sector público, para pago de indemnizaciones y lo que corresponde a los trabajadores dentro del 15% de participación de utilidades que a mayor sueldo la base imponible es mayor, lo que debería ser contrario, para los trabajadores con menores ingresos, la base debería ser mucho mayor para compensar en algo la difícil situación por la que atraviesa la totalidad de la clase obrera.

En cuanto a los aportes al IESS, mediante resolución #06 publicada en el Registro Oficial 226 de julio de 1993, el Consejo Nacional de Salarios estableció los salarios mínimos para efecto del pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Tal disposición está en vigencia desde el 1o. de julio del presente año, por lo que las diferentes regionales del IESS deben exigir el fiel cumplimiento de lo resuelto

Para el cálculo de aportes, los sueldos son: trabajadores públicos y privados, de la pequeña industria y trabajadores agrícolas: 66.000 mil sucre; los domésticos 33.000 mil sucres y los afiliados voluntarios, de continuación voluntaria, artistas profesionales y trabajadores autónomos, aportarán el 16.80% sobre el sueldo básico de 66.000 mil sucres.

El Consejo Superior del IESS, mediante la resolución 614, estableció para el pago de aportaciones de artesanos, maestros de taller y autónomos un sueldo de 66.200 sucres, en 66.000 sucres para los operarios y 64.750 para los aprendices de artesanía.

En cuanto a la participación de utilidades resulta difícil lo que realmente les corresponde, por la sencilla razón de que la administración de los negocios dentro de los cánones de la empresa privada implica una serie de manejos de tipo confidencial, de secretos en sus contabilidades y en sus procesos productivos que siempre estarán fuera del alcance de los trabajadores o de la entidad correspondiente determinar la verdadera cuantía de estos ingresos.

A mediados de Agosto, los trabajadores presentaron un Proyecto de Ley, sobre unificación salarial, diferente al propuesto por el Ejecutivo, que fue enviado al Vicepresidente Alberto Dahik a través de los representantes de los trabajadores al Consejo Nacional de Desarrollo (CONADE), René Maugé.

Entre los dos proyectos hay algunas diferencias fundamentales, siendo las principales:

El proyecto del gobierno fija escala salarial unificada para los trabajadores en general, pequeña industria y agrícolas, operarios de artesanía y servicio doméstico; para los jubilados y pensionistas del IESS; Caja Militar de la Policía Nacional y la Comisión de Tránsito del Guayas.

El proyecto de los trabajadores considera un tratamiento igual, en que la "remuneración y pensión unificada" la percibirán los trabajadores y servidores de los sectores públicos y privados en todo tipo de trabajo, cualquiera que sea la forma de contrato. Además especifica cambiar en todo artículo del Código de Trabajo, de cualquier otra ley, en otros documentos similares, la palabra sueldo, salario, remuneraciones, emolumento o cualquier otro término similar por "remuneración unificada" y donde diga pensión agregar "unificada".

Cambiar en todo artículo del Código de Trabajo, de cualquier otra ley, u otros documentos similares, las palabras sueldo o salario mínimo vital por remuneración vital.

En el proyecto de los trabajadores se sustituye el Art. 94 del Código de Trabajo que dice:

Art. 94.- Sueldo o Salario y retribución accesorio.- Para el pago de las indemnizaciones a que tuviese derecho el trabajador, se considera por sueldo o salario la remuneración total, incluyendo lo que hubiere percibido por trabajos extraordinarios, suplementarios, a destajo, comisiones, participaciones en beneficios, derecho a usufructo, uso o habitación cualquiera otra retribución accesorio que tenga carácter normal en la industria a servicio, entendiéndose por tal aquella que se entregue directa y personalmente a los trabajadores por su trabajo, en forma permanente y en dinero,

por los servicios que prestan, las demás se considerarán como beneficios de orden social.

Se exceptúan el porcentaje legal de las utilidades, de los viáticos o subsidios ocasionales, el beneficio que representen los servicios de orden social, la compensación prevista en el inciso del Art 80 y la bonificación complementaria de que trata el Art. 115 (Art.94). (Decreto Supremo 749 R.O. 174, 17-IX-74)

El Art. 94 dirá:

"Para los efectos legales y contractuales a que tiene derecho el trabajador se entenderá como remuneración todo lo que el trabajador perciba en dinero, en servicio o en especies inclusive lo percibido en trabajos extraordinarios o suplementarios. Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y el beneficio en especie que representan los servicios de orden social".

Se suprimen los incisos 2 y 3 del Art. 134 del Código de Trabajo y se añade los siguientes:

Art. 134 dice:

Salario Mínimo Vital. El salario mínimo vital para todo trabajador será el que se señale en las leyes o decretos que al respecto se explican.

En todo caso, se respetarán las disposiciones contenidas en los capítulos referentes a la regulación del trabajo de mujeres, menores y aprendices (D.S. 2490: R.O. 365; 2 - XI-64) Salario Mínimo Vital.

Art. 134 dirá.

"Los aumentos generales de remuneraciones así como las fijaciones de remuneraciones mínimas unificadas resueltas conforme el presente artículo, no serán imputables a los aumentos de remuneraciones acordadas en contratos individuales o colectivos, o en actas transaccionales, ni a los determinados o voluntariamente o por fallos ejecutoriados del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, salvo que en dichos instrumentos conste expresamente la imputabilidad.

"Toda fijación de remuneraciones mínimas unificadas y resolución de aumentos generales de remuneraciones favorecerá en los mismos montos y porcentajes, a los trabajadores con remuneraciones mixtas, en participación y a destajo.

Las remuneraciones constantes en Acuerdos Ministeriales, originados en las comisiones sectoriales de fijación y revisión de remuneraciones mínimas, por no constituir elevaciones de remuneraciones, no tienen vinculación alguna con las resoluciones a que se refiere el presente artículo.

Si el Consejo Nacional de Remuneraciones CONAR no dictare y promulgare la resolución dispuesta en el primer inciso de este artículo antes de cumplirse el período semestral correspondiente o si lo hiciere sin fijar las nuevas remuneraciones, estas serán fijadas y elevadas tácitamente a partir del 1ero. de enero o del 1ero de julio según el caso, en el mismo porcentaje de que se hubiere elevado el costo de vida según los datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos en el semestre precedente".

Con respecto a este último inciso, en el proyecto del Gobierno, queda claro, se prohíbe la indexación de los salarios, es decir reajuste por inflación.

En el proyecto de los trabajadores se sustituye el Art. 121 del código de Trabajo que dice:

Consejo Nacional de Salarios. Como organismo técnico consultivo del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos funcionará el Consejo Nacional de Salarios, el mismo que estará constituido por:

- a) El Subsecretario de Trabajo quien lo presidirá
 - b) El Subsecretario de Finanzas o su delegado permanente;
 - c) El Gerente General del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o su delegado permanente.
 - d) Un delegado único de las Cámaras de Agricultura, Comercio, Industrias y de la Construcción designado en conjunto de acuerdo al reglamento que el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos dictará para el efecto;
- y

e) Un representante de las centrales sindicales de trabajadores y artesanos, designado conforme al reglamento respectivo.

El secretario será nombrado por el propio Consejo Nacional (Art. 3DS, 318: RO 522 28-III-74, VIGENTE DESDE 35-III-74)

Art. 121 dirá:

Como organismo técnico consultivo del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, y como organismo autónomo de fijación de remuneración mínima unificada y de elevación general de remuneraciones funcionará el Consejo Nacional de Remuneraciones CONAR, que estará constituido en forma tripartita y paritaria, por el Subsecretario de Remuneraciones, quien lo presidirá, un delegado permanente del Ministerio de finanzas, un delegado permanente del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y tres delegados permanentes de las Cámaras de Agricultura, Comercio, Industrias y de la Construcción, designados en conjunto de acuerdo al reglamento respectivo.

Al sustituirse el Art. 121 desaparecerá el CONADES, que sería reemplazado por el CONAR, que al estar presidido por el Subsecretario de Remuneraciones y que al no existir en la actualidad, tendría que crearse tal Subsecretaría.

En el proyecto de los trabajadores se sustituye el Art. 122 del código de Trabajo, que dice:

Art. 122.- Exclusión de la décimo tercera remuneración anual para el efecto de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación, ni para pago de las indemnizaciones y vacaciones prescritas en este Código. Tampoco se tomará en cuenta para el cálculo del impuesto a la renta del trabajo (Art. 110) (DL: RO 316: 26-XI-62. Vigente desde 26-XI-62).

Art. 122, dirá:

Atribuciones del Consejo Nacional de Remuneraciones.

Corresponde a este Consejo, asesorar al Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, en el señalamiento de las remuneraciones y en la elaboración y aplicación de una política de remuneraciones coherentes.

En el proyecto de los trabajadores se sustituye el Art. 123 del Código de Trabajo, que dice:

Art. 123.- Reglamento del Consejo Nacional de Salarios. El Ministro de Trabajo y Recursos Humanos dictará el reglamento para el funcionamiento del Consejo Nacional de Salarios (Art. 5 DS. 318: RO 522: 28-III-74 vigente desde 25-III-74).

Art. 123 dirá:

Reglamento del Consejo Nacional de Remuneraciones. El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, reformará y ampliará el reglamento vigente para el funcionamiento del Consejo Nacional de Sueldos y Salarios, de acuerdo a las nuevas atribuciones resolutiveas constantes en el Art. 134 y las reformas de este párrafo.

El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, en el plazo improrrogable de 60 días, deberá organizar una comisión tripartita, presidida por un funcionario del Ministerio, un representante por las Cámaras de Producción y uno por las centrales sindicales, con sus respectivos alternos.

El proyecto al Ejecutivo, aún no ha sido enviado al Congreso, porque espera ponerlo a consideración de los trabajadores.

En consecuencia, el proyecto de unificación salarial del Ejecutivo, no es conveniente por las siguientes razones.

a) Con la unificación salarial, se reemplaza al décimo cuarto sueldo que se recibía en abril y que se destinaba a los costos de educación en la costa y en septiembre para la sierra por el décimo tercer sueldo que se transforma en el bono educacional, con lo cual se despoja al trabajador del ingreso que le permitía atender los ineludibles gastos que se presentan en navidad y año nuevo, como juguetes, ropa, cena, etc.

La alícuota mensual de S/. 11.000,00 que recibiría por concepto de décimo cuarto sueldo, le va a ser imposible ahorrarlo, ya que al tener tantas necesidades insatisfechas, este ingreso entrará a formar parte del consumo y el trabajador no contará con ninguna reserva para alguna emergencia.

b) El congelamiento de los salarios a pesar de la inflación que deteriora los ingresos y que afecta abrumadoramente a los sectores más pobres, y que ha originado el incremento de las tasas de actividad económica entre niños y jóvenes en edad escolar y cambios en la estructura ocupacional, es decir, la uniformización y terciarización del empleo.

El proceso formativo del derecho laboral ecuatoriano, puede dividirse en tres períodos; las primeras leyes, sobre la materia que aparecen el 11 de septiembre de 1916, cuando el Presidente Baquerizo Moreno sanciona la Primera Ley Obrera del país, luego será el presidente Tamayo, el 22 de septiembre de 1924, quien la amplía un poco más. La Legislación "Social Juliana" constituye el segundo período; y por último, la legislación post Juliana hasta el 5 de agosto de 1938 en que promulga el Código de Trabajo.

En materia de salarios y sueldos es el año 1936 la base del apareamiento. Su carácter no es general sino específico para los trabajadores textiles (Decreto Ejecutivo #21 de 4 de octubre de 1937), fija los jornales mínimos para los obreros manuales de la Sierra y de la Costa y, en 1938 se expide la primera "Ley de Protección de Salarios y Sueldos" garantizando las remuneraciones mínimas que deberán percibir los trabajadores ecuatorianos.

A partir de 1960 hay un resurgimiento podríamos decir por remediar la angustiosa situación de los trabajadores tanto del sector público como del privado; así, el 26 de octubre de 1962 se promulga la Ley que dispone el pago del décimo tercer sueldo y el 2 de octubre de 1968 el décimo cuarto sueldo (el décimo quinto sueldo pertenece a la década 70, el 10 de abril de 1979).

En 1968, o sea 30 años después de la expedición de la primera Ley de Salarios y Sueldos, cuando se procede a revisar esta legislación fijándose por Ley No. 68 - 010 de 25 de octubre de ese año, nuevos salarios mínimos por sectores económicos y áreas geográficas.

A partir del año en referencia.- Como se puede observar los cuadros 1 y 2 el salario mínimo ha experimentado algunos cambios y paralelamente se han producido revalorizaciones provenientes de las remuneraciones complementarias.

Pese a existir el Consejo Nacional de Salarios, en mayo de 1974 por Decreto Supremo # 318, con el funcionamiento de las Comisiones Sectoriales para todo el país cuya función primordial es la de estudiar y proceder a la revisión de sueldos y salarios, en la práctica, el instrumento fundamental está constituido por el Contrato Colectivo, cuyo punto primordial de negociación, por lo general, es el salarial.

Conclusiones:

Una política de salarios realista debe tener como base lo siguiente:

- a) Las retribuciones al trabajo deben ser iguales, como mínimo al costo de vida del obrero, y por lo tanto deben variar de acuerdo con este.
- b) Por ser el sueldo o salario el componente principal de la demanda efectiva del país, se hace necesario que en épocas de depresión o contracción de la economía, se sostenga al nivel más alto posible, ya que al no hacerlo, se pueden producir fenómenos sociales impredecibles.
- c) En épocas de prosperidad es conveniente su modificación hacia el alza, buscando con ello un mercado interno cada vez más amplio, que asegure una mayor eficiencia marginal para la inversión de los ahorros domésticos.
- d) Para alcanzar este último objetivo, el sueldo o salario debe hacérselo aún más flexible de lo que se desprende de sus relaciones con el costo de la vida (que en todo caso fijará el mínimo), mediante la implantación de escalas móviles que sigan las variaciones e los precios de ciertos artículos indicadores del movimiento económico del cuerpo colectivo por ejemplo: cemento, hierro, etc.
- e) El aumento de los niveles de vida del trabajador implica por consiguiente un mejoramiento continuo de las tasas monetarias de las retribuciones al trabajo.

Por último, una buena política de salarios es base fundamental para crear una economía sana y firme en bien del país, de las generaciones presentes y las futuras.

SALARIO MINIMO PARA TRABAJADORES DE LA SIERRA
COSTA, REGION AMAZONICA Y GALAPAGOS.

(EN SUCRES CORRIENTES DE CADA AÑO)

AÑOS	REGION			
	SIERRA	COSTA	AMAZONICA	GALAPAGOS
1968	450	600	600	----
1969	450	600	600	----
1970	450	600	600	----
1971	450	600	600	----
1972	450	600	600	----
1973	450	600	600	----
1974	713	863	863	----
1975	750	900	900	----
1976	960	1.080	1.080	----
1977	960	1.080	1.080	----
1978	960	1.080	1.080	----
1979	1.350	1.500	1.500	----
1980	2.500	3.000	3.500	----
1981	2.500	3.000	2.500	----
1982	3.200	3.600	3.600	3.600
1983	3.900	4.400	4.400	4.400
1984	4.400	5.000	5.000	5.000
1985 (Marzo 01)	6.000	6.500	6.500	6.500
1986 (Enero 01)	7.250	7.500	7.500	7.500
1986 (Agosto 01)	9.000	9.000	9.000	-----
1987 (Julio 01)	10.800	10.800	10.800	----
1988 (Junio 01)	14.000	14.100	14.100	----
1988 (Sep. 01)	17.100	17.100	16.600	-----
1989 (Mayo 01)	21.500	21.500	21.500	-----
1989 (Nov. 01)	28.000	28.000	28.000	-----
1991 (Enero 01)	40.000	40.000	40.000	-----
1992 (Julio 01)	60.000	60.000	60.000	-----
1993 (Julio)	66.000	66.000	66.000	-----

FUENTE: Panorama Económico Enero de 1986. Memoria 1991 Banco Central del Ecuador. Registro Oficial #969 y 226 de Junio de 1992 y 1993. QUITO - ECUADOR.

SALARIO MÍNIMO VITAL: GENERAL, ARTESANOS,
PEQUEÑA INDUSTRIA Y SERVICIO DOMESTICO

(En sucres corrientes de cada año)

ASOS	VITAL GENERAL Mensual básico	ARTESANOS Mensual básico	PEQUEÑA INDUSTRIA Mensual básico	SERVICIO DOMESTICO Mensual básico
1968	600	----	-----	-----
1969	600	600	-----	300
1970	600	600	-----	300
1971	750	600	-----	200
1972	750	600	-----	375
1973	750	600	-----	375
1974	1.000	813	-----	450
1975	1.167	917	-----	517
1976	1.500	1.540	-----	660
1977	1.500	1.440	-----	660
1978	1.500	1.140	-----	660
1979	2.000	1.500	-----	900
1980	4.000	2.800	3.000	1.500
1981	4.000	2.800	3.000	1.500
1982	4.600	3.400	3.600	2.200
1983	5.600	4.150	4.400	2.700
1984	6.600	4.600	5.000	3.000
1985	8.500	6.000	6.500	3.900
1986	10.000	7.250	8.000	4.600
1987	14.500	10.400	12.000	6.600
1988 Jun.	19.000	13.600	15.700	8.600
1988 (Sep.	22.000	16.600	18.700	11.000
1989 Mayo	27.000	20.750	23.500	13.500
1989 Nov.	32.000	26.500	29.000	17.000
1991 Enero	40.000	36.000	40.000	24.000
1992 Julio	60.000	60.000	60.000	30.000
1993 Julio	66.000	66.000	66.000	33.000

FUENTE: Panorama Económico. Enero de 1986. Memoria 1991.-
Banco Central del Ecuador.- Registro Oficial # 969 y
226 de Julio de 1992 y 1993.- Quito - Ecuador.