



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ECONOMÍA

TRABAJO DE TITULACIÓN

PREVIO LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ECONOMISTA

TEMA:

ANÁLISIS DEL IMPACTO DEL SALARIO DIGNO SOBRE LAS PEQUEÑAS Y
MEDIANAS EMPRESAS PERÍODO 2007-2013

AUTOR:

MOREJON VASQUEZ, MIGUEL ANDRES

TUTOR

ING. MARIO CÉLLERI MUJICA

GUAYAQUIL, MARZO DE 2015



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ECONOMÍA

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Morejón Vásquez Miguel Andrés** como requerimiento parcial para la obtención del título de economista.

TUTOR

.....
Ing. Mario Célleri Mujica

OPONENTE

.....
COORDINADOR DE ÁREA

.....
DIRECTOR DE CARRERA

.....
Econ. Segundo Lautaro Guerra Gallegos

Guayaquil, marzo del año 2015



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ECONOMÍA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **MOREJÓN VÁSQUEZ MIGUEL ANDRÉS**,

DECLARAMOS QUE:

El proyecto de investigación que corresponde a nuestro trabajo de titulación de grado denominado **“ANÁLISIS DEL IMPACTO DEL SALARIO DIGNO SOBRE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS PERÍODO 2007-2013”**, ha sido desarrollado con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía.

Consecuentemente este trabajo es de nuestra autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación de grado en mención.

Guayaquil, Mayo de 2015

EL AUTOR

MIGUEL ANDRÉS MOREJÓN VÁSQUEZ



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ECONOMÍA

AUTORIZACIÓN

Yo, **Miguel Andrés Morejón Vásquez**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación, en la biblioteca de la institución del proyecto titulado: **“ANÁLISIS DEL IMPACTO DEL SALARIO DIGNO SOBRE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS PERÍODO 2007-2013”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y autoría.

Guayaquil, marzo de 2015

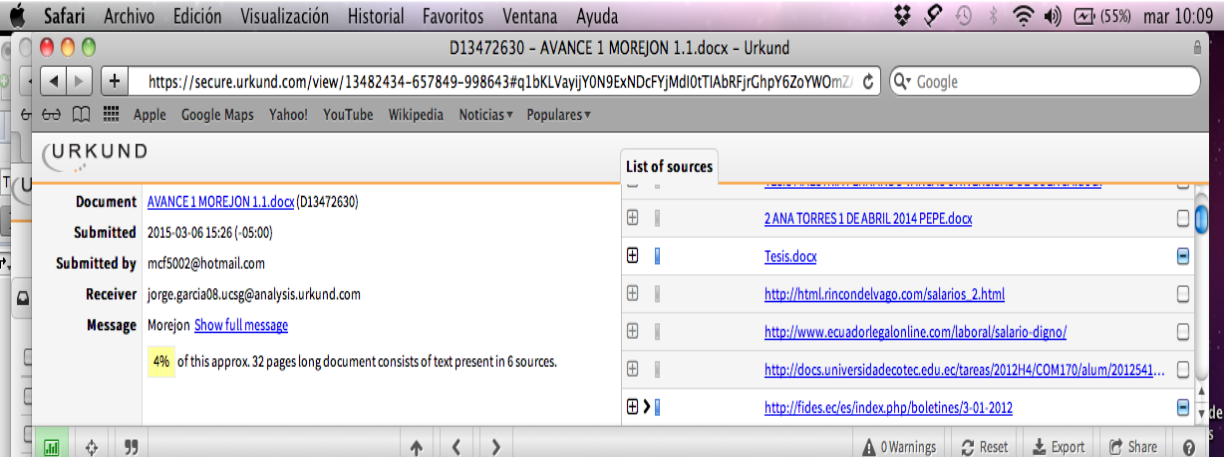
AUTOR

Miguel Andrés Morejón Vásquez

INFORME- URKUND

Certifico que el presente trabajo de titulación ha sido elaborado por el **Sr. Miguel Andrés Morejón Vásquez** con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de Economista.

Se informa que el trabajo de titulación “**ANÁLISIS DEL IMPACTO DEL SALARIO DIGNO SOBRE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS PERÍODO 2007-2013**” ha sido orientado durante todo el periodo de ejecución en el programa de Urkund quedando al 4%.



The screenshot shows the Safari browser window displaying the Urkund web interface. The browser's address bar shows the URL: <https://secure.orkund.com/view/13482434-657849-998643#q1bKLvayijYON9ExNDcFYJmDI0tTIAbFjrGhpY6ZoYW0mZ/>. The page title is "D13472630 - AVANCE 1 MOREJON 1.1.docx - Urkund".

The main content area is divided into two sections:

- Document Information:**
 - Document:** [AVANCE 1 MOREJON 1.1.docx](#) (D13472630)
 - Submitted:** 2015-03-06 15:26 (-05:00)
 - Submitted by:** mcf5002@hotmail.com
 - Receiver:** jorge.garcia08.ucsg@analysis.orkund.com
 - Message:** Morejón [Show full message](#)
- List of sources:**
 - [2 ANA TORRES 1 DE ABRIL 2014 PEPE.docx](#)
 - [Tesis.docx](#)
 - http://html.rincondelvago.com/salarios_2.html
 - <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/salario-digno/>
 - <http://docs.universidadecotec.edu.ec/tareas/2012H4/COM170/alum/2012541...>
 - <http://fides.ec/es/index.php/boletines/3-01-2012>

A yellow highlight in the message section indicates that 4% of the document's text is derived from the listed sources.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por brindarme su infinito amor e infinitas bendiciones. A mi familia por ese amor, ayuda y apoyo incondicional. A mis amigos que han estado en todo momento y me han ayudado de una u otra manera para mi formación académica, personal y profesional. A mis profesores por haberme brindado todos sus conocimientos y experiencias para mi formación académica.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo de titulación en primera instancia a Dios, como retribución a todas las bendiciones recibidas en mi formación académica. A mi familia por el apoyo brindado incondicionalmente, en toda circunstancia y en cualquier que lo he necesitado. Y quiero dedicar este trabajo a mis profesores por el conocimiento que me han transmitido en toda mi formación académica.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

ING. MARIO CÉLLERI MUJICA

DOCENTE GUÍA O TUTOR

PROFESOR DELEGADO



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

CALIFICACIÓN

ING. MARIO CÉLLERI MUJICA

DOCENTE GUÍA O TUTOR

INDICE

INTRODUCCIÓN	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
Justificación	15
Delimitación Espacial de la Investigación.....	16
Unidad de análisis de estudio.....	16
Escenarios que Justifican la Investigación.....	17
Alcance De La Investigación	18
Metodología Del Estudio	19
Tipo De Investigación.....	19
Fuentes de la investigación	21
Análisis de datos.	21
Marco legal	21
Objetivos.....	27
Objetivo general.....	27
Objetivo específico	27
Hipótesis	28
Capítulo 1.....	29
1.1 El Salario: Revisión histórica.....	29
Salario.-.....	29
Pequeñas y Medianas Empresas.-	29
1.2 Marco teórico del salario.....	30
1.3 Salario Digno en Latino-América.....	35
2.3. <i>Índices de Precios al Consumidor</i>	42
2.3.1 CANASTA BÁSICA	50
Capítulo 2.....	52
2.1 Antecedentes del salario digno en Ecuador	52
2.1.1. EVOLUCIÓN DEL SALARIO DIGNO Y LA PRODUCTIVIDAD	55
2.2.1 Compensación económica para el salario digno	58
2.2.2. <i>COSTO DE UN TRABAJADOR PARA LA EMPRESA</i>	59
2.2.3. <i>Control de cumplimiento</i>	60
2.2.4. <i>SANCIONES</i>	61

2.2.5. <i>CONDICIONES</i>	61
2.2.6. <i>METODOLOGÍA</i>	64
Capítulo 3: ANÁLISIS DE RESULTADOS	71
3.1 Escenario 1: Sueldo Básico Aumenta a 400 USD para el 2015.....	71
ANÁLISIS DE RESULTADOS	72
CONCLUSIONES	73
Bibliografía	79

Índice de Tablas

Tabla 2: Salarios Básicos en Latino-América; USD; 2014.....	36
Tabla 3: Salario Mínimo Vital por sectores; 2015; USD	37
Tabla 4: Variación en el Índice de Precios al Consumidor; 2005; Ecuador; Porcentaje.....	44
Tabla 5: Variación en el Índice de Precios al Consumidor; 2006; Ecuador; Porcentaje.....	44
Tabla 6: Variación en el Índice de Precios al Consumidor; 2007; Ecuador; Porcentaje.....	45
Tabla 7: Variación en el Índice de Precios al Consumidor; 2008; Ecuador; Porcentaje.....	45
Tabla 8: Variación en el Índice de Precios al Consumidor; 2009; Ecuador; Porcentaje.....	46
Tabla 9: Variación en el Índice de Precios al Consumidor; 2010; Ecuador; Porcentaje.....	47
Tabla 10: Variación en el Índice de Precios al Consumidor; 2011; Ecuador; Porcentaje.....	48
Tabla 11: Variación en el Índice de Precios al Consumidor; 2012; Ecuador; Porcentaje.....	48
Tabla 12: Variación en el Índice de Precios al Consumidor; 2013; Ecuador; Porcentaje.....	49
Tabla 13: Variación en el Índice de Precios al Consumidor; 2013; Ecuador; Porcentaje.....	50
Tabla 14: Evolución del costo de un trabajador para la empresa; 2007-2013; Ecuador; USD	59
Tabla 15: Gastos de Nómina mensual de la compañía XXX.....	65
Tabla 16: Descripción de sueldos y salarios de la compañía XXX; 2014; USD	66
Tabla 17: Descripción de gastos administrativos de la empresa XXX; 2014; USD	67
Tabla 18: Balance de Pérdidas y Ganancias de la Compañía XXX; 2014; USD.....	68
Tabla 19: Índices de Rentabilidad Financiera de la Empresa XXXX; 2014, USD.....	70
Tabla 20: Sueldos y Salarios Modificados; 2014; USD.....	71
Tabla 21: Índices de Rentabilidad Financiera de la Empresa XXXX; 2014, USD.....	71

Índice de Gráficos

Gráfico 1: La Curva de la oferta agregada según la visión keynesiana	35
Gráfico 2: Índice de Precios al Consumidor; 2005-2014; Ecuador; USD	43
Gráfico 3: Evolución del salario básico unificado y la productividad media laboral (porcentaje)	56

INTRODUCCIÓN

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hoy en día, en el Ecuador, hay varias empresas que siguen la vieja tradición de no querer aumentar sueldos o salarios hasta que los empleados se quieren ir o establezcan una demanda a muerte con la empresa del patrón. (Machado & Molina, 2010)

La diferencia entre las pequeñas, medianas y grandes empresas, radica en que las microempresas tienen un escaso nivel tecnológico, un bajo nivel de producción, y un alto costo, además su producción está orientada más al mercado interno. Por lo cual, cuando el gobierno plantea un aumento en el salario digno estas empresas deciden hacer una disminución de personal y reemplazarán estos lugares instalando maquinaria que permitirá mejorar la productividad, la competitividad y la calidad. Esto genera dos resultados, uno de ellos es que hay un aumento en la tasa de desempleo y el otro es que algunas empresas deciden cerrar porque no pueden pagar los sueldos ni adquirir nuevas máquinas. Pese a esto, los trabajadores no comprenden esta situación y piden que el sueldo básico sea igual al valor de la canasta básica, sin considerar si la empresa que está laborando puede asumir con los costos. (Machado & Molina, 2010)

El presente trabajo busca revisar información pertinente sobre el salario básico y las pequeñas y medianas empresas en Guayaquil, durante el periodo 2014.

Esto se hará con el fin de analizar el impacto de la imposición de un salario básico las mismas y poder llegar a una conclusión.

Justificación

Todos los años se discute el salario mínimo en el Ecuador, la discusión gira en torno a dos ejes. Unos se centran en el “deber ser”, el plano valórico. El mínimo debería ser esa cifra que permita que una familia viva dignamente. Esto es voluntarismo, argumentan otros. Si los salarios se fijaran por la pura ley, sin relación a la capacidad productiva del país, se viviera con salarios europeos. Estos insisten que el tema es técnico, no valórico. La única ley pertinente es la ley de oferta y demanda. Considerando que de verdad el tema es tanto técnico como valórico. En lo que se pretende explicar hasta donde llega lo técnico y cuál es el rol y el alcance de lo valórico. Es importante mencionar que las empresas están para servir a la sociedad proporcionando empleo, es por eso que el personal es el recurso más valioso para una compañía, debido a que puede hacerla surgir o quebrar. (Delgado, 2015)

Por el cual, este estudio pretende explicar que tan complejo, puede ser el pagarle a un empleado, a cambio de obtener el máximo provecho de él. El tema de investigación servirá para motivar a los empleadores a tomar en serio la labor del empleador. Esto será todo un reto para los empleadores, debido que su gente no siga con la tendencia a trabajar “sólo por necesidad”, sino para proteger su empresa, actuar como si fuese dueño de ella, aportando todo su potencial y alcanzar el éxito empresarial.

Delimitación Espacial de la Investigación

Este estudio se realiza a las pequeñas y medianas empresas (PYMES) que funcionan en la ciudad de Guayaquil. El objeto de estudio en esta investigación son las 116.238 PYMES que están establecidas en dicha ciudad según los datos publicados por el INEC en el último censo de económico realizado en el 2010, adicional a estudios más recientes del banco central.

Se toma en consideración las microempresas que se encuentran en Guayaquil durante el año 2014, la cual se toma en consideración las zonas del norte, sur, este y oeste que presenta una gran cantidad de pequeñas empresas dedicadas al comercio, prestación de servicio, entre otros.

Es importante mencionar que en la zona este de la ciudad de Guayaquil alrededor de los mercados se encuentran empresas microempresas dedicadas al comercio formal e informal.

Unidad de análisis de estudio

Para el presente estudio se tomará en consideración el impacto del aumento del salario digno sobre las pequeñas y medianas empresas del Guayaquil-Ecuador. Que según datos del INEC (2010) el 68% de los emprendedores son de áreas urbanas.

Escenarios que Justifican la Investigación

EL gobierno plantea que los trabajadores tanto de las instituciones públicas y privadas debieran recibir un sueldo digno, con el objetivo de disminuir la brecha existente entre el salario digno y la canasta básica, haciéndolo por medio del artículo 118 del código de trabajo.

El sector Pyme es uno de los que han crecido anualmente, por el cual se pretende dar a conocer si el trabajador tiene ingresos para cubrir el costo de la canasta básica familiar, que hoy está en USD 628,27. (Inec, 2014)

Según el artículo 8 del Código de la Producción el salario digno mensual debe cubrir al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora; así como las de su familia y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar. Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) la canasta básica se ubicaba en septiembre (2014), en \$539,36 y se calcula que por cada familia hay 1,6 perceptores, es decir, que el salario digno a finales del año 2014 sería de \$ 337,1.

El sueldo o salario mensual, la décimo tercera y décimo cuarta remuneración dividida para 12, las comisiones variables que pague el empleador, el porcentaje de participación del trabajador en utilidades de la empresa dividido para 12, los beneficios adicionales por contratos colectivos y los fondos de reserva. Así, si un trabajador gana el sueldo básico de \$240, se suma el valor mensual de los décimos (\$ 20 por el décimo tercero y \$ 20 por el décimo cuarto) y los fondos de reserva (\$19,99). Si no gana comisiones o beneficios por contratación le da un total de \$

299,99. La diferencia para llegar al salario digno es de \$37,2, valor que debería ser compensado con las utilidades. El denominado salario digno de \$360 (sumados varios componentes) que plantea el Código de la Producción preocupa a varios sectores productivos.

Cabe recalcar que hay argumentos técnicos a favor de un salario mínimo. Entre otros, se podrían justificar por tratarse de mercados laborales "monopsónicos" (donde pocas empresas compiten por trabajadores); por haber asimetrías de información entre empleadores y trabajadores respecto a las condiciones salariales del mercado; por restricciones de liquidez de los cesantes, su imperiosa necesidad de trabajar a cualquier costo y su resultante menor poder de negociación. No obstante, es importante señalar que estos argumentos se desarrollaron mucho después que se establecieron leyes de salarios mínimos. En efecto, históricamente se establecieron leyes del salario mínimo por razones valóricas.

Alcance De La Investigación

El tema de estudio no pretende realizar juicios de valor sobre la actuación de los microempresarios. La idea de la presente investigación es demostrar el impacto que puede tener todo el pago de un salario básico sobre la rentabilidad de una empresa y de esta manera incentivar al empleador a que saque el mayor provecho de sus trabajadores. Como se observara más adelante, la postura del autor es crear conciencia en los patronos de pequeñas y medianas empresas, intentando contribuir al conocimiento de la práctica en planificación estratégica en las microempresas.

Metodología Del Estudio

Se realizará una investigación cuantitativa y cualitativa, para el análisis de la base de datos será indispensable para elaborar el modelo, esta información será recogida de la página de internet ecuador en cifras la cual es de libre acceso en el menú, base de datos, y encuesta nacional de empleo desempleo y subempleo

El trabajo se utilizara graficas en donde que sirvan para explicar con más claridad los resultados encontrados, entre las figuras más utilizadas será los histogramas, la gráfica de pastel, entre otras. También se hará cuadros sinópticos que servirán de gran ayuda para el trabajo.

Tipo De Investigación

El trabajo tomara en consideración la investigación explicativa, debido a que establecerá los efectos del salario mínimo sobre las PYMES en el Guayas-Ecuador, su elaboración nos llevará a resultados y conclusiones, donde se observara los efectos del salario digno. Método Inductivo

Se considera el método inductivo, por basarse en “enunciados similares” como descripciones de observaciones de resultados y experiencias, que presentan los hechos o fenómenos particulares para llegar a su descubrimiento. (Sánchez, 2012) Mediante este método se investigará la estabilidad laboral que presentan los PYMES.

Se implementara el método deductivo, porque consiste en obtener conclusiones a partir de conceptos, principios y definiciones de las cuales se extraen

las conclusiones. De este modo servirá para aplicar posibles soluciones, a obtener una comprensión más amplia, para poder demostrar lo que se está investigando.

Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno que se estudia para comprender su esencia, por el cual se escoge el método Analítico Sistemático, que consiste en la descomposición del objeto estudiado en sus distintas partes o elementos para lograr nuevos conocimientos (Moguel, 2005).

Método Dialectico: equivale al modelo de proceso histórico, conformado por contradicciones que son resueltas a un nivel más elevado de verdad. Este método será aplicado para entender los diferentes cambios que se ha venido dando a través de la sociedad con la implementación del aumento del salario digno (Velia Y. Ordaz Zubia, 2005).

Método Histórico al tener un alcance ilimitado, porque se enfoca desde el punto de vista histórico, al comparar los hechos que acontecieron el pasado para no volverlos a cometer en el presente¹. Se toma en consideración este método porque es importante para el estudio de la el impacto del salario digno en la MYMES en Guaya-Ecuador, debido a que se puede dar cuenta, de cuáles fueron las consecuencias de los diferentes casos que se dieron a través de la historia por el aumento de salario y así poder llegar a obtener resultados el tema de investigación.

Método Documental, esta investigación se da por medio de documentos principales ya existentes en la sociedad, tales como libros, revistas entre otros (Salkind, 1999).

Fuentes de la investigación

Las fuentes que se tomaran en consideración son fuentes primarias y secundarias. Las fuentes primarias que se utilizaran, es la encuesta de microempresas que realizó el INEC (2010), esta se puede observar en el ANEXO 1 del presente estudio, conforme a los objetivos planteados en el presente estudio

Como fuentes secundarias se considerara la información documental necesaria como son: libros, revistas, artículos y páginas web, que nos permitan recolectar información.

Análisis de datos.

Por la parte cualitativa. Tiene que ver con el sistema de gestión de las compensaciones o salarios, que permitan identificar factores influyentes en los conceptos de clima organizacional. El análisis cualitativo se utilizará para plantear el escenario financiero en el que se asume, a través de investigaciones, el impacto que causa el salario básico sobre la rentabilidad de la empresa.

En la parte cuantitativa, se utilizara sistemas estadísticas, macroeconómicos, entre otros y así el informe de los informes de los datos recolectados del INEC, de acuerdo a los objetivos trazados.

Marco legal

La constitución establece de acuerdo al *“capítulo cuarto soberanía económica, sección primera, sistema económico y política económica, Art. 283.- El sistema económico es social y solidario; reconoce al ser humano como sujeto y fin;*

propende a una relación dinámica y equilibrada entre sociedad, Estado y mercado, en armonía con la naturaleza; y tiene por objetivo garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

En este artículo se deja en evidencia la postura del gobierno nacional de una economía popular y solidaria, que el ser humano sea sujeto y fin, que el ser humano prevalezca sobre el dinero y el capital, y es por esto que este artículo de gran relevancia tiene fundamentación con este trabajo de investigación, puesto que un salario digno garantiza a los ecuatorianos ese tan anhelado buen vivir, y forma parte de una economía solidaria, una economía de inclusión.

“Sección tercera, Formas de trabajo y su retribución Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

También se toma en consideración Art. 326.- sección 4 “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”². Art. 328.- “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de

pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, e aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los lazos con venidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

Este articulado anterior deja en evidencia la postura que tiene el gobierno frente al trabajo digno, al trabajo justo, que garantice a los ecuatorianos percibir una remuneración acorde al esfuerzo tanto físico como intelectual que realice, procurando siempre que éste sea un salario que le permita tener una vida digna para los trabajadores y sus familias.

Se toma en consideración Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, publicado en el R.O.S.No.351 de 29 de diciembre del 2010, que establece y determina lo que es el salario digno, su forma de cálculo, quienes, cuando y cuanto deberán pagarse a los trabajadores. En este código se especifica que se debe entender por salario digno mensual, título II, De la Promoción del Trabajo Productivo Digno.

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

perceptores del hogar. El costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar serán determinados por el organismo rector de las estadísticas y censos nacionales oficiales del país, de manera anual, lo cual servirá de base para la determinación del salario digno establecido por el Ministerio de Relaciones laborable” (Pro Ecuador, 2014).

En este artículo se hace referencia a que este salario digno cubra al menos las necesidades básicas del trabajador, es decir la canasta básica familiar, lo cual pone en evidencia la importancia que le da el gobierno y sus instituciones a que los trabajadores perciban un salario mínimo que permita satisfacer al menos las necesidades básicas de sus familias.

Art. 9.- “Componentes del Salario Digno.- Única y exclusivamente para fines de cálculo, para determinar si un trabajador recibe el salario digno mensual, se sumarán los siguientes componentes: El sueldo o salario mensual; la decimotercera remuneración dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo establecido en el Art. 111 del Código del Trabajo; la decimocuarta remuneración dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo señalado en el Art. 113 del Código del Trabajo; las comisiones variables que pague el empleador a los trabajadores que obedezcan a prácticas mercantiles legítimas y usuales. El monto de la Participación del trabajador en utilidades de la empresa de conformidad con la Ley, divididas para doce; los beneficios adicionales percibidos

en dinero por el trabajador por contratos colectivos, que no constituyan obligaciones legales, y las contribuciones voluntarias periódicas hechas en dinero por el empleador a sus trabajadores; y, Los fondos de reserva; En caso de que el trabajador haya laborado por un período menor a un año, el cálculo será proporcional al tiempo de trabajo (Pro Ecuador, 2014)

En los artículos anteriores se hace referencia a la forma de calcular el salario digno y sus diferentes componentes y características, asegurando que éstos se realicen de la manera más justa y beneficioso para ambas partes, pero especialmente a la parte trabajadora. En los artículos constan todos los beneficios económicos de los cuales los trabajadores gozan y les permite asegurarse su sueldo digno y que cubra sus necesidades básicas al menos.

De acuerdo al código de trabajo se toman en consideración los siguientes artículos con respecto al salario.

“Art. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración”. (Dirección Nacional de asesoría jurídica del PGE, 2013)

Este articulado resulta muy interesante y de gran valor para la clase trabajadora, puesto que deja en evidencia la postura del gobierno por una igualdad en

el tema de remuneración, es decir promueve la igualdad y la inclusión de todos, sin discriminación alguna en razón de sexo, etnia, color, origen social, religión, filiación política, discapacidad, o alguna manera de discriminación.

“Art. 81.- Estipulación de sueldos y salarios.- Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código. Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que 17 tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley (Dirección Nacional de asesoría jurídica del PGE, 2013)

“Art. 117.- Remuneración Unificada.- Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador.

Todo este articulado anterior deja en evidencia la postura del gobierno nacional y sus diferentes instituciones en velar y garantizar a la clase trabajadora un salario digno que permita –al menos- cubrir las necesidades básicas de sus familias, y bajo una igualdad e inclusión a todas y todos, sin discriminación alguna de cualquier índole, y que este salario digno les permita a los trabajadores tener una vida más digna y lograr así el tan anhelado buen vivir de todos y todas, bajo una economía popular y solidaria y bajo una economía de inclusión de todos y todas.

Objetivos

Objetivo general

Determinar el impacto del Salario Digno sobre la rentabilidad de las Pequeños y Medianas empresas en la ciudad de Guayaquil para el año 2014

Objetivo específico

Establecer el marco teórico y conceptual de las pequeñas empresas, así como del salario digno.

Describir los Antecedentes del salario digno con respecto a la canasta básica en el Ecuador y el índice de precios al consumidor.

Realizar una simulación de escenarios para revisar la rentabilidad de dos Pymes ficticias al variar el salario digno

Establecer conclusiones y recomendaciones con respecto al estudio

Hipótesis

Incrementar el salario digno disminuye la rentabilidad de las pequeñas y medianas empresas

Capítulo 1

1.1 El Salario: Revisión histórica

Salario.-

Su etimología: El término salario, deriva de “sal”, sugiriendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella; sueldo, proviene de “sólidus”: moneda de oro de peso cabal.

Su diferencia: El salario se paga por hora o por día, sin embargo se liquida semanalmente. El sueldo se paga por mes o quincena. Aunque la verdadera diferencia es de índole sociológico: el salario se aplica a trabajos de talleres o manuales mientras que el sueldo se aplica a trabajos intelectuales, de oficina. (Agustín Ponce R, Agustín Reyes Ponce,, 2002)

Su definición según la ley es: *Toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado*

Pequeñas y Medianas Empresas.-

Se considera como microempresas a la que ocupa hasta 10 personas.

Sus principales características son:

- Organización de tipo familiar
- Gran flexibilidad operativa.
- Presenta problemas estructurales, pese a esto su capacidad de subsistencia es muy grande.

- El mercado que abastece es pequeño.
- Su producción no está automatizada.

Se considera medianas empresas aquellas que tienen hasta 250 personas

Sus principales características son:

- El número de trabajadores varia de 101 a 250 empleados
- Pese a que los dueños dirigen la empresa, contratan administradores profesionales.
- En Busca de su desarrollo los hacen por medio de fusiones o alianzas (pretenden ser grandes).

1.2 Marco teórico del salario

La primera teoría relevante sobre el salario, es la doctrina del salario justo del filósofo italiano Santo Tomás de Aquino, quien logró consolidar la religión y la economía a través de argumento que la biblia señala “*deben ganar el pan con el sudor de su frente*”, pero sin perder la vista del precio y el salario justo; definiendo como salario justo aquel que permitía vivir adecuada a su posición social, pese a esto la teoría de Santo Tomás es una visión normativa, del cual aún está en debate en nuestros días. (Sergio A. Berumen, 2006)

La idea del precio y el salario justo era una supuesto del valor del costo de producción que estaba basado en la necesidad de las personas.

Otra explicación del nivel salarial, la teoría de la demanda, la oferta y salario en el periodo mercantilista, se debió a la relación que había entre los salarios y el precio final de las mercancías. Razonaban según una teoría de exportaciones de trabajo, por el excedente de la balanza comercial no es una media solo por la cuantificación monetaria de exportación frente a la importación si no que tenía que tener en cuenta también la cantidad de mano de obra que contenían las mercancías. (Elena Gallego Abaroa, Historia breve del Mercado de Trabajo, 2009)

Esta teoría surgió del mercantilismo, y fue más tarde desarrollada por Adam Smith que se derivan de los contenidos de *“la riqueza de las naciones”* el cual hacía mención al valor de cambio o precios de las mercancías que también se basaba en el costo de producción. Esto llevo a comprender el cálculo de la remuneración de los factores, uno de estos era el análisis del mercado de trabajo³ y define al salario como: *“al producto del trabajo constituye su recompensa natural o salario de trabajo”*.

David Ricardo defendía que los salarios se determinaban a partir del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, también mencionaba que los sueldos son una mercancía más que están expuesto a la oferta y la demanda del mercado. Por ejemplo si los salarios caían por debajo de este coste la clase trabajadora no habría mucho mano de obra, al contrario se superaban este nivel mínimo, la clase trabajadora se mas de mano de obra de la necesitada, 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. (Ángel León González Ariza, Métodos de compensación basados en competencias, 2006)

A lo largo de los años se ha demostrado que algunos de los supuestos de la teoría del salario de subsistencia son erróneos, porque en los países más industrializados la producción de bienes y servicio de consumo, han crecido desde finales del siglo XIX con mayor velocidad que la población, y los salarios han crecido sobre los niveles de subsistencia.

La teoría de los salarios de Karl Marx es diferente a la teoría ricardiana. Marx sostenía que en un sistema capitalista la fuerza laboral muy pocas veces tiene una remuneración superior a la del nivel de subsistencia; según Marx, los capitalistas se adueñaban de la plusvalía que se formaban sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios. (Marx, 1844)

Al igual que ocurre en la teoría de Ricardo, hoy en día ha sido contradicha la visión de Marx.

Cuando se demostró la invalidez de la teoría del salario de subsistencia, se prestó atención a la demanda de trabajo, como principal determinante del nivel de salarios. John Stuart Mill (1848), el cual propone la denominada teoría del fondo de salarios, que explica como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial, esta teoría parte de la hipótesis, el salario crece en proporción directa al crecimiento del capital, y en relación inversa con respecto a la población.

Salario= Capital/Población

Los aumentos salariales de algunos trabajadores se traducirán en disminuciones salariales de otros. Sólo se podrá aumentar el salario medio aumentando el fondo de salarios.

Al igual que las otra teoría esta fue desvalida da, al suponer que los salarios se satisfacen a partir de las acumulaciones de capital efectuadas con anterioridad, al contrario los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual y al haber un aumento salariales, incrementa la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios, en especial si existen recursos.

Esta teoría fue remplazada por la teoría de la productividad marginal, donde se determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo.

El estadounidense Henry Ford, propuso la teoría que lleva su nombre, reconocida también como la teoría de los salarios altos, donde se genera mayor capacidad de consumo y para satisfacerla es necesario producir más, como consecuencia la vetas crecen, el uso esta técnica en su fábrica, el resultado fue una creciente estabilidad en su fábrica y una reducción importante de los costos. (León, 2006)

Los defensores de esta teoría, como 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, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada

trabajador adicional es menor al aportado por el anterior y el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada, por lo contrario si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar. (Gallego, 2009)

La teoría de la productividad marginal es inexacta, debido que no se da en el mundo real, porque supone que existe competencia perfecta e ignora 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, donde establece que *los aumentos salariales logra 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, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo*” (Pedro Rognoni, 1967)

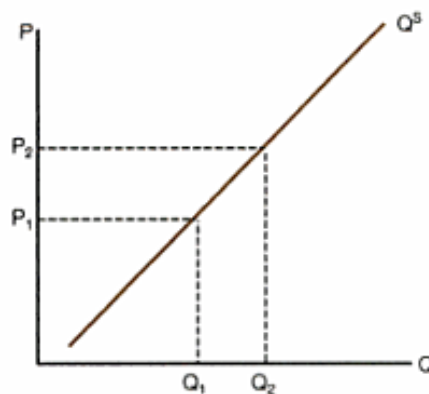
Keynes indicaba, *que la curva de oferta agregada tenía pendiente positiva (Figura2-1), esta conclusión es irrefutable suponiendo que el salario nominal este fijo, puesto que un nivel del precio P más alto se traduce en un menor nivel de salario real.*

$$W = W/P$$

Donde a 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 presiones inflacionistas, debido a que los empresarios trasladan a los precios estos aumentos en los costes. Esto se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad, porque la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, por lo tanto los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad. (Larraín & Sachs, 2002)

Gráfico 1: La Curva de la oferta agregada según la visión keynesiana

La curva de oferta agregada en la visión Keynesiana



Fuente: (Keynes; 1936)

Elaboración: Los autores

1.3 Salario Digno en Latino-América

En el apartado a continuación se procede al análisis de dos casos de estudio para ejemplificar lo que sucede con el salario digno. En primer lugar se revisará en caso latino-americano haciendo énfasis en el Ecuador, particularmente, en el sector

floricultor. Posteriormente se proseguirá con el conflicto actual (2015) entre los trabajadores enrolados de Mcdonalds y la compañía, la cual goza de una fama del no pago del salario digno. (El Comercio, 2015)

Caso ecuatoriano: subida de salarios básicos unificados para el año 2015

Tabla 1: Salarios Básicos en Latino-América; USD; 2014

PAIS	SALARIO
ARGENTINA	554
VENEZUELA	472
URUGUAY	465
CHILE	412
PARAGUAY	369
ECUADOR	340
COLOMBIA	321
BRASIL	306
PERÚ	267
BOLIVIA	206

Fuente: (Delgado, 2015)

Elaboración: El Autor

En la tabla 1 se puede observar que el país con un mayor salario mínimo es Argentina, seguir por Venezuela y en tercer lugar Uruguay. La sorpresa en este cuadro es Venezuela. El autor esperaba que este se encuentre en los últimos lugares debido a la fuerte inflación que está sufriendo, no obstante, cabe recalcar que este salario reflejado en la tabla no se paga en dólares, sino en Bolívares, al tipo de cambio oficial del gobierno. A través de este se puede inferir que, en el caso de que se cumpla, lo que se adquiere en Bolívares con este sueldo no es lo mismo que se podría adquirir en otro país con la misma cantidad

Ecuador se encuentra en la mitad de la tabla, de hecho, los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones tienen los salarios mínimos vitales más bajos. La razón de esto es que, en el caso de Ecuador y Bolivia, las empresas no cuentan con el poder adquisitivo para pagar a los trabajadores. En el caso de Perú y Colombia, estos dos países han disminuido sus salarios mínimos con el objetivo de resultar más atractivos para los inversionistas extranjeros; principalmente a raíz de su tratado de libre comercio con Estados Unidos.

En el Ecuador, existe un salario mínimo general y otro que aplica a sectores en particular. En la tabla a continuación se muestran los salarios mínimos sectorizados:

Tabla 2: Salario Mínimo Vital por sectores; 2015; USD

Sector	Mínima	Máxima
Agricultura y Plantaciones	355,77	366,04
Producción Pecuaria	361,26	374
Pesca, Acuicultura, Maricultura	359,49	372,37
Mina, Canteras y Yacimientos	355,66	623,85
Transf. Alimentos (Incluye Agroindustria)	361,33	578,32
P. Industriales, Farmacéuticos de Bebidas y Tabacos	362,28	362,28
Metalmecánica	364,66	367,84
Productos Textiles, Cuero y Calzado	354,89	356,66
Vehículos, Automotores, Carrocerías y Partes	361,89	368,16
Tecnología: Hardware y Software	372,09	382,71
Tecnología: Hardware y Software Telefonía Móvil	634,54	1600
Electricidad y Agua	365,36	387,13
Gas	354	377,15
Construcción	363,74	412,94
Comercialización y Venta de Productos	358,85	368,97
Turismo y Alimentación	356,58	361,19
Transp. Almacenaje y Logística (Conductores)	515,11	544,94
Servicios Financiero	356,3	361,12
Actividades de periodismo profesional	849,93	942,03
Enseñanza	355,17	439,96

Actividades de Salud	367,24	382,46
-----------------------------	--------	--------

Fuente: (Delgado, 2015)

Elaboración: El Autor

La tabla anterior muestra los salarios mínimos y máximos a través de los diversos sectores de la economía. Como se puede observar, la actividad con el salario mínimo más alto es el periodismo profesional. Se considera que la razón de esto es que no es un campo laboral que incentive o desincentive la inversión extranjera, ya que es un tipo de servicio ofrecido únicamente para el mercado nacional.

Como se observó en apartados anteriores, el salario básico se establece en base a la inflación del año en curso, así como tomando en cuenta la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC), lo que en Ecuador se conoce como la Canasta Básica. No obstante, esta negociación, para el caso ecuatoriano está sujeta a negociación entre los empresarios y los trabajadores, sin embargo, si no se pueden poner de acuerdo, el gobierno interviene. (El Universo, 2014)

En lo que refiere al caso ecuatoriano, a finales del año 2014 se negoció entre el consejo nacional de salarios y los empresarios, un incremento en la Renta Básica Unificada. Los empleadores sostenían que lo más apropiado era un incremento de 3.90%, mientras que los trabajadores sostenían que lo justo era del 11%. No obstante, para disolver esta brecha, el ministro del trabajo (Carlos Marx Carrasco), sostuvo un alza del 4.11% (14 USD). (El Universo, 2014)

La justificación que dio a esto, estuvo principalmente basada en la necesidad de ganar competitividad frente a la oferta laboral en países vecinos. Como se pudo observar en la tabla anterior, Perú y Colombia cuenta con sueldos y salarios más

bajos que Ecuador, lo que los vuelve más atractivos ante los ojos de inversionistas extranjeros. (El Universo, 2014)

Adicionalmente, se debe tener en cuenta que, a pesar que el Salario Básico Unificado no ha aumentado de manera significativa, se considera que, el ingreso familiar promedio si cubre la Canasta Básica ecuatoriana. Esta tiene un costo, para el 2015 de 628.34 USD y el ingreso familiar (teniendo en cuenta que dos personas trabajan en una familia de cuatro) es de 634.67 USD. (El Comercio, 2015)

En el caso ecuatoriano, aunque el ingreso no haya sido considerable, y haya estado más cerca de lo deseado por los empresarios que lo propuesto por los trabajadores, el gobierno teme que las empresas se deshagan del talento humano. Esto fue expresado por Carlos Marx Carrasco, ministro del trabajo, cuando solicitó a las compañías que no se deshagan del talento humano. (El Universo, 2014)

En lo referente a la población económicamente activa, la cual está enrolada de manera formal, se considera que el 18.17% se hallará ganando el salario mínimo unificado. No obstante, este incremento sólo aplica para el sector privado, en lo referente al sector público, no se realizó ningún aumento para el año 2015. (El Universo, 2014)

El grupo de trabajadores que revivirá este aumento en el salario son los que corresponden a los sectores: distribuidores de gas, empleadas domésticas, trabajadores de microempresas, aprendices de artesanos y trabajadores del sector de servicios como auxiliares. (El Tiempo, 2014)

También cabe realizar un análisis en comparación a lo sucedido en los países vecinos para el año 2015. Perú tiene su salario mínimo vital por hora en 1,32 USD y Colombia en 1,63 USD. Por su parte, la hora de trabajo en el Ecuador tiene un costo de 2.48 USD. Evidentemente esto pone al país en una situación poco competitiva frente a sus vecinos, sin embargo, dado que la Canasta Básica Ecuatoriana tiene un precio más alto que en los vecinos países, es necesario este nivel precios para que se pueda adquirir. (El Tiempo, 2014)

El salario mínimo en Colombia es de 644.350 pesos, lo que equivale a 273,28 USD. No obstante, la Canasta Básica Colombia se encuentra en alrededor de los 800 USD. Esto significa que, en una familia de cuatro personas, donde dos trabajan, no se alcanzan a cubrir los costos básicos de vida. Por su parte, Perú tiene un salario básico para el 2015 de 750 Nuevos Soles, lo que equivale a 244 USD. Si bien es cierto que estos dos países se muestran más atractivos al inversor extranjero, los costos sociales que se tienen que afrontar como: la guerra civil; migración interna; la búsqueda de peruanos de trabajo en el Ecuador, lo que los lleva a aceptar condiciones de esclavitud, no representan una ganancia significativa con respecto a la inversión extranjera que pueda ingresar al país.

Caso Mcdonalds: trabajadores luchan por un salario mínimo

En Mayo del 2014, trabajadores de cadenas de comida rápida en más de 150 ciudad de los Estados Unidos de América se unieron en protesta por el derecho de salario mínimo de al menos 15 dólares la hora (siendo el salario mínimo de USA de 7.25 USD) y por el derecho de forma un sindicato. La mayoría de estos trabajadores eran inmigrante ilegales. (Ecuavisa, 2014)

En la manifestación, los trabajadores avanzan algunas calles hasta llegar a la calle 39, en la plaza Times Square (Nueva York), hasta llegar a un Dominos pizza. La queja principal de estos empleados era que, había algunos que, después de trabajar cerca de veinte años para una institución de comida rápida, seguían recibiendo sueldos de 11 USD la hora. A muchos de estos trabajadores los despidieron, pero tras una demanda, los restituyeron a su puesto. (Ecuavisa, 2014)

En Nueva York, se solicitaba que el Congreso apruebe un proyecto en el que se le de libertad a los municipios para establecer un salario mínimo dentro de sus localidades. Estos trabajadores contaban con el apoyo de senadores y congresistas, además de personalidades religiosas. El principal argumento para solicitar esta alza eran los ingresos de más de 200.000 USD que recibe la industria de comida rápida por año y los altos costos de vivir en una ciudad como Nueva York, lo cual provoca que muchos inmigrantes vivan hacinados y condiciones inhumanas. (Ecuavisa, 2014)

En la ciudad de Chicago también se dio una manifestación de iguales magnitudes. Las solicitudes eran las mismas, sumando la seguridad laboral al momento de manifestar en pro de la creación de sindicatos. El argumento que ellos dieron para sostener el aumento a los 15 USD en su salario por hora era que, al ser la mayor parte de estos trabajadores madres y padres, el hecho de no tener un salario mínimo provocaba que necesiten de la asistencia pública para llegar a fin de mes; convirtiéndose en una carga para el Estado (17.000 millones USD por año) debido a que las empresas privadas no los remuneraban adecuadamente. (Ecuavisa, 2014)

El principal problema que sostienen los trabajadores de los restaurantes de comidas rápidas es que, estos negocios, pagan 7.25 USD por hora, el mínimo y no les otorgan beneficios y los obligan a trabajar en horarios rotativos.

En el caso de Seattle, también buscaban el aumento a 15 USD por hora, más las propinas. Sin embargo, en este Estado es donde más problema se vaya a hacer efectiva esta medida. Su alcalde, Ed Murray, sostuvo que el debate se encuentra en el tiempo que se les debe dar a las empresas para que puedan subir paulatinamente los salarios. (Inter Press Service, 2014) Se considera que Seattle sería un buen escenario de prueba para este nuevo nivel de remuneración ya que la urbe alberga grandes compañías como: Boeing, Amazon, Microsoft, entre otras.

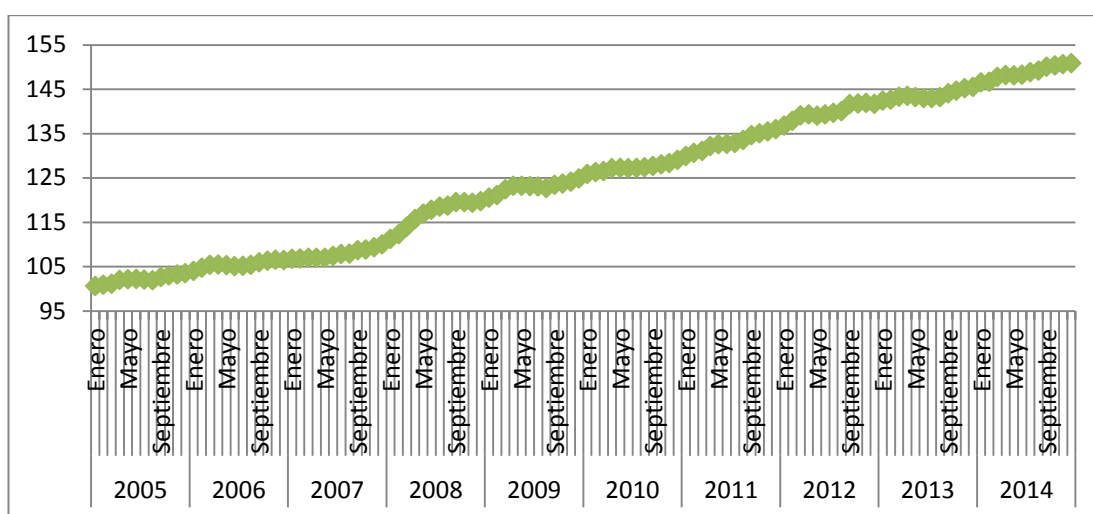
En lo que refiere a la parte federal, Barack Obama (Presidente de los Estados Unidos de Norte América) propone subir el salario mínimo en el país a 10,10 dólares la hora. Con el pasar de los años se incrementaría según los niveles que se registren en la inflación nacional.

2.3. Índices de Precios al Consumidor

La razón por la que los trabajadores buscan aumentos en su salario es con el objetivo de mejorar su poder adquisitivo y poder completar la canasta básica para ellos y sus familias. El índice de precios al consumidor (IPC) se constituye como la mejor herramienta para medir los gastos en los que tiene que incurrir una familiar de cuatro personas, aproximadamente. (INEC, 2015)

El IPC proporciona las variaciones anuales, mensuales e incluso diarias en los precios de los productos de consumo masivo. Para su determinación, el INEC realiza estudios en cuatro ciudades representativas de la costa y de la sierra ecuatoriana.

Gráfico 2: Índice de Precios al Consumidor; 2005-2014; Ecuador; USD



Fuente: (INEC, 2015)

Elaboración: Los autores

Como se puede observar en el gráfico anterior, el índice de precios al consumidor ha sufrido un crecimiento sostenido en los últimos diez años, prácticamente sin ninguna caída. En teoría, los la variación que haya sufrido este indicador debería ser la misma que la han tenido los sueldos y salarios. En el gráfico a continuación se muestra la variación del IPC durante el mismo periodo.

Tabla 3: Variación en el Índice de Precios al Consumidor; 2005; Ecuador; Porcentaje

Año	Mes	Valor
2005	Enero	1,81
	Febrero	1,61
	Marzo	1,52
	Abril	1,53
	Mayo	1,85
	Junio	1,91
	Julio	2,21
	Agosto	1,96
	Septiembre	2,42
	Octubre	2,71
	Noviembre	2,74
	Diciembre	3,13

Fuente: (INEC, 2015)

Elaboración: Los autores

Como se puede observar en el gráfico anterior, las variaciones anuales en el IPC durante el 2005 fueron en aumento considerablemente, algunos meses más que otros, pero nunca se pudo registrar un descenso en las mismas.

Tabla 4: Variación en el Índice de Precios al Consumidor; 2006; Ecuador; Porcentaje

Año	Mes	Valor
2006	Enero	3,37
	Febrero	3,82
	Marzo	4,22
	Abril	3,43
	Mayo	3,1
	Junio	2,79
	Julio	2,98
	Agosto	3,36
	Septiembre	3,21
	Octubre	3,21
	Noviembre	3,2
	Diciembre	2,86

Fuente: (INEC, 2015)

Elaboración: Los autores

Como se puede observar en el gráfico anterior, las variaciones anuales en el IPC durante el 2006 fueron mayores mensualmente que el 2005. Esto implica que los precios durante ese año no fueron estables, principalmente los alimentos, bebidas y servicios básicos.

Tabla 5: Variación en el Índice de Precios al Consumidor; 2007; Ecuador; Porcentaje

Año	Mes	Valor
2007	Enero	2,68
	Febrero	2,03
	Marzo	1,46
	Abril	1,38
	Mayo	1,55
	Junio	2,18
	Julio	2,58
	Agosto	2,43
	Septiembre	2,57
	Octubre	2,36
	Noviembre	2,69
	Diciembre	3,31

Fuente: (INEC, 2015)

Elaboración: Los autores

En el gráfico anterior se aprecia que, las variaciones anuales en el IPC durante el 2007 nunca descendieron. Hasta ahora, los tres años que se han revisado, nunca han presentado un descenso en el IPC.

Tabla 6: Variación en el Índice de Precios al Consumidor; 2008; Ecuador; Porcentaje

Año	Mes	Valor
2008	Enero	4,19
	Febrero	5,1
	Marzo	6,55
	Abril	8,18
	Mayo	9,28
	Junio	9,68
	Julio	9,87

	Agosto	10,02
	Septiembre	9,96
	Octubre	9,85
	Noviembre	9,13
	Diciembre	8,83

Fuente: (INEC, 2015)

Elaboración: Los autores

En la tabla anterior se aprecia que, las variaciones anuales en el IPC durante el 2008 nunca descendieron, de hecho, aumentaban de manera considerable con respecto a los años anteriores. La razón de esto puede ser el alza de precios por la caída de los mercados internacionales y la crisis en Estados Unidos que es uno de los principales destinos de las exportaciones ecuatorianas. Esto provoca que el Gobierno necesite recurrir a más deuda y halla más dinero en la economía lo que produce un alza en los precios.

Tabla 7: Variación en el Índice de Precios al Consumidor; 2009; Ecuador; Porcentaje

Año	Mes	Valor
2009	Enero	8,36
	Febrero	7,85
	Marzo	7,43
	Abril	6,52
	Mayo	5,4
	Junio	4,53
	Julio	3,85
	Agosto	3,32
	Septiembre	3,29
	Octubre	3,5
	Noviembre	4,01
	Diciembre	4,31

Fuente: (INEC, 2015)

Elaboración: Los autores

En la tabla anterior se aprecia que, las variaciones anuales en el IPC durante el 2009 la variación mensual fue menor que durante el año 2008. Sin embargo, sigue siendo bastante elevada con respecto a los años anteriores. Esto se debe a que en el 2009, la región impactada por la crisis seguía siendo USA y se le sumó La Unión Europea, otro importante destino para las exportaciones ecuatorianas.

Tabla 8: Variación en el Índice de Precios al Consumidor; 2010; Ecuador; Porcentaje

Año	Mes	Valor
2010	Enero	4,43
	Febrero	4,3
	Marzo	3,35
	Abril	3,2
	Mayo	3,23
	Junio	3,3
	Julio	3,4
	Agosto	3,82
	Septiembre	3,44
	Octubre	3,45
	Noviembre	3,39
	Diciembre	3,32

Fuente: (INEC, 2015)

Elaboración: Los autores

En la tabla anterior se aprecia cómo se ha estabilizado el crecimiento inflacionario del Ecuador. En estos casos si se puede apreciar como la tasa de inflación ha descendido a través de los meses.

Tabla 9: Variación en el Índice de Precios al Consumidor; 2011; Ecuador; Porcentaje

Año	Mes	Valor
2011	Enero	3,17
	Febrero	3,39
	Marzo	3,57
	Abril	3,88
	Mayo	4,22
	Junio	4,27
	Julio	4,44
	Agosto	4,83
	Septiembre	5,39
	Octubre	5,49
	Noviembre	5,53
	Diciembre	5,4

Fuente: (INEC, 2015)

Elaboración: Los autores

En la tabla anterior se aprecia cómo la variación mensual del IPC va creciendo constantemente.

Tabla 10: Variación en el Índice de Precios al Consumidor; 2012; Ecuador; Porcentaje

Año	Mes	Valor
2012	Enero	5,29
	Febrero	5,52
	Marzo	6,11
	Abril	5,42
	Mayo	4,85
	Junio	4,99
	Julio	5,08
	Agosto	4,87
	Septiembre	5,22
	Octubre	4,94
	Noviembre	4,77
	Diciembre	4,16

Fuente: (INEC, 2015)

Elaboración: Los autores

En la tabla anterior se aprecia cómo la variación mensual del IPC es más variables y creciente que en otros años. Como se puede observar, esta no tiene un crecimiento uniforme, sino que cambia según la estacionalidad.

Tabla 11: Variación en el Índice de Precios al Consumidor; 2013; Ecuador; Porcentaje

Año	Mes	Valor
2013	Enero	4,09
	Febrero	3,48
	Marzo	3,01
	Abril	3,03
	Mayo	3
	Junio	2,67
	Julio	2,39
	Agosto	2,27
	Septiembre	1,71
	Octubre	2,04
	Noviembre	2,3
	Diciembre	2,7

Fuente: (INEC, 2015)

Elaboración: Los autores

En la tabla anterior se aprecia cómo la variación mensual del IPC para el año 2013 disminuyó de manera considerable y empezó a bajar sus variaciones mes a mes. La estabilidad en este sentido pudo deberse al alza en los precios del petróleo que impacto positivamente la economía local y evitó el alza inflacionaria.

Tabla 12: Variación en el Índice de Precios al Consumidor; 2013; Ecuador; Porcentaje

Año	Mes	Valor
2014	Enero	2,92
	Febrero	2,84
	Marzo	3,11
	Abril	3,23
	Mayo	3,41
	Junio	3,67
	Julio	4,1
	Agosto	4,14
	Septiembre	4,19
	Octubre	3,97
	Noviembre	3,75
	Diciembre	3,66

Fuente: (INEC, 2015)

Elaboración: Los autores

En la tabla anterior se aprecia cómo la variación mensual del IPC para el año 2014 disminuyó de manera considerable y empezó a bajar sus variaciones mes a mes. La estabilidad en este sentido pudo deberse al alza en los precios del petróleo que impacto positivamente la economía local y evitó el alza inflacionaria.

2.3.1 CANASTA BÁSICA

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) es la entidad gubernamental ecuatoriana encargada de mantener las estadísticas nacionales de interés público y de necesidad nacional para lograr mediciones de la evolución y desempeño de la economía; así como de los censos poblacionales, demográficos y de vivienda. (Inec, 2014)

Parte de sus funciones radican en determinar la tendencia mensual de evolución de precios tanto a nivel de consumidores como productores. Esta tendencia es calculada como variación de precios de determinados productos respecto de un periodo base; su resultado es comúnmente conocido como Índice de Precios al Consumidor, y para difusión pública y una mejor comprensión es expresada en valores porcentuales. Su resultado es mejor conocido como Inflación. (Inec, 2014)

Para el cálculo de la inflación, el INEC realiza una investigación y cálculo mensual principalmente sobre la variable Precios, a nivel nacional en ocho ciudades; en la región Sierra: Quito, Cuenca, Loja y Ambato; y en la región Costa: Guayaquil, Machala, Esmeraldas y Manta (INEC, 2013); estas ocho ciudades son consideradas las mayormente representativas de la circulación e intercambio de bienes y servicios dentro del país. Se consideran los estratos sociales alto, medio y bajo y a personas residentes dentro de área urbana.

Capítulo 2

2.1 Antecedentes del salario digno en Ecuador

La lucha obrera por la subida de salarios tiene una larga historia en el Ecuador. Nació a inicios del siglo XX, con las primeras reivindicaciones y organizaciones de trabajadores. La escandalosa masacre de obreros el 15 de noviembre de 1922 en Guayaquil, fecha símbolo para la historia del movimiento laboral en Ecuador, se produjo precisamente por reprimir exigencias humanas para mejorar los magros salarios existentes. (Estrada, 2015)

Largo tiempo se ha creído que la “barato de la mano de obra” es una “ventaja comparativa” en América Latina y, por supuesto, para el Ecuador. Semejante concepción ha permitido el lucro empresarial a costa de salarios miserables, que es la constante visible en el país, en cualquier época de su historia. (Gallego, 2009)

Sin embargo, el desarrollo de la conciencia obrera y de las organizaciones de los trabajadores permitió afirmar la lucha por mejores salarios. Esta reivindicación solía ser atacada como “comunista”. Cuando se creó el Frente Unitario de Trabajadores (FUT) en 1980, sus “plataformas de lucha” siempre incluyeron las subidas de salarios e incluso se llegó a plantear no solo que la remuneración se corresponda con la canasta básica, sino que anualmente se incremente en el mismo porcentaje que la inflación. (Estrada, 2015)

En contraste, durante las décadas de los ochenta y noventa del pasado siglo, las cámaras de la producción sistemáticamente se opusieron a las alzas salariales y se negaron a cualquier indexación. Exigían “seguridad jurídica” en las relaciones obrero-patronales y subidas salariales “técnicas”. Gracias a su influencia directa en los sucesivos gobiernos, paulatinamente lograron introducir los criterios de “flexibilización laboral”, que minaron los derechos laborales conquistados durante décadas pasadas en el Ecuador.

Hoy, cuando nuevamente se plantea la necesidad de establecer un salario digno, que por lo menos se equipare a la canasta familiar, los dirigentes empresariales, las cámaras y los economistas ligados a su visión, vuelven a la carga ya no solo para atacar esa posibilidad, sino para argumentar en contra de la Constitución y también del Mandato 8 de la Asamblea, que eliminó el trabajo por horas y el tercerizado, que legalizaron la sobreexplotación de la fuerza de trabajo. Como siempre, argumentan que un mayor salario incrementará la desocupación, de la cual ya se hallan escandalizados. (Estrada, 2015)

La vieja visión empresarial, en la que subyace la mentalidad colonizadora y explotadora, sigue siendo un freno al desarrollo económico del Ecuador y, sin duda, a la promoción social y humana de los trabajadores. Porque si algo se ha demostrado en la historia económica y social del mundo es que solo con políticas sociales y laborales que protejan y promuevan la fuerza de trabajo, se logra el bienestar social. (Estrada, 2015)

Pese a esto, al revisar las propuestas del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones en materia salarial contradicen la Constitución, por lo que la Asamblea Nacional, en cumplimiento de su obligación de cumplir y hacer las normas constitucionales, debería rever y reformular todos esos contenidos, principalmente los referentes al salario digno. Procedimiento que, además, permitirá contar con un texto que guarde concordancia con lo dispuesto en el artículo 84 de la Constitución que dispone: *“La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución”* (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012). Disposición que obliga a que el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones respete los derechos consagrados en el artículo 328, así como el derecho al acceso en igualdad de oportunidades para todas y todos los ecuatorianos, que sólo será posible si se respeta el concepto de salario digno incluido en el texto constitucional.

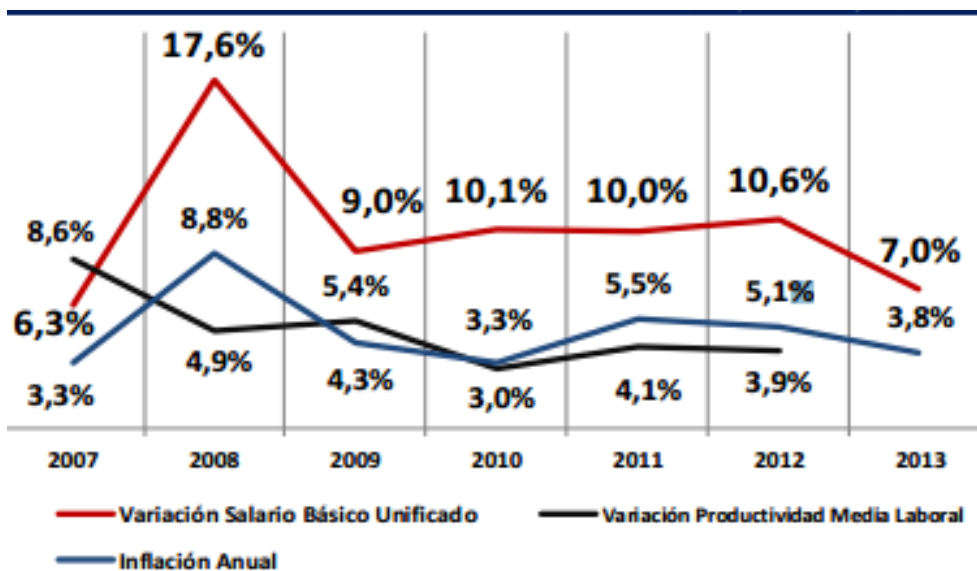
El gobierno nacional ha promovido la propuesta de un salario digno, esto les permita a las familias ecuatorianas contar con los medios para vivir dignamente. Se lo ha concebido en términos económicos como la remuneración que una familia necesita para consumir la canasta básica. *“Esto implica que a todas las personas que*

trabajan en una casa debería alcanzarles por lo menos a pagar la canasta básica familiar”, en palabras del ex ministro de relaciones laborales, Richard Espinoza. (El Tiempo, 2013)

2.1.1. EVOLUCIÓN DEL SALARIO DIGNO Y LA PRODUCTIVIDAD

De 2007 a 2013 el promedio del incremento del salario básico unificado (SBU) fue de 10,6% (Ver gráfica 3-1). Por otro lado, los incrementos de la productividad media laboral en el mismo período promedio el 5% y presenta una tendencia decreciente; pasando en 2007 de 8,6% a 5,4% en 2009 y 3,9% en 2012. En el caso de la inflación, el promedio de la variación en el mismo lapso de tiempo fue de 5,1%, esperando que caiga a aproximadamente 3,8% en 2013. Como podemos ver en todos los años observados el aumento del salario básico unificado (salario mínimo) ha sido superior a los aumentos de productividad media laboral y superior a la inflación, política que limita la oferta de puestos de trabajo para las personas cuya productividad es inferior al monto del salario mínimo. Sobre el por qué, basta con imaginar cuál sería nuestra decisión de contar con un colaborador que “produce” mensualmente menos de US\$292, por lógica económica, o logramos que sea más productivo o tendríamos que prescindir de aquel y qué sucedería en el caso de los que recién inician su vida laboral sin experiencia alguna y con pobre capacitación, pues la decisión se limitaría muy probablemente a no contratarlo. (El Tiempo, 2013)

Gráfico 3: Evolución del salario básico unificado y la productividad media laboral (porcentaje)



Fuente: (Banco Central del Ecuador, 2013)

Elaboración: Los autores

El Código, al señalar que el Salario Digno “corresponde al costo de la canasta básica”, contraría el texto constitucional, puesto que la Constitución establece que el Salario Digno debe cubrir “al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como la de su familia”. Soslayando, insistimos, en que la expresión “al menos” denota excepción o salvedad, esto es que sólo por excepción, por salvedad el Salario Digno debería ser igual al costo de la canasta básica familiar, y de ninguna manera igual, como lo pretende el Código en claro irrespeto del texto constitucional.

La razón para que el Salario Digno, en la expresión e intencionalidad constitucional, no se limite a cubrir las necesidades básicas tiene su razón de ser en que al Salario Digno se le asignó por objetivo otorgar un nivel de ingresos que

permita cubrir, a más de las necesidades básicas, la concreción del acceso de todos los conciudadanos, en igualdad de oportunidades, a una serie de derechos establecidos en la propia Constitución, cuya materialización es imposible de lograrlo con ingresos sólo suficientes para cubrir necesidades básicas, puesto que tales requerimientos incluso no se contemplan en la canasta básica familiar.

EVOLUCIÓN DEL SALARIO DIGNO Y LA PRODUCTIVIDAD

De 2007 a 2013 el promedio del incremento del salario básico unificado (SBU) fue de 10,6% (Ver gráfica adjunta). Por otro lado, los incrementos de la productividad media laboral en el mismo período promedio el 5% y presenta una tendencia decreciente; pasando en 2007 de 8,6% a 5,4% en 2009 y 3,9% en 2012. En el caso de la inflación, el promedio de la variación en el mismo lapso de tiempo fue de 5,1%, esperando que caiga a aproximadamente 3,8% en 2013. Como podemos ver en todos los años observados el aumento del salario básico unificado (salario mínimo) ha sido superior a los aumentos de productividad media laboral y superior a la inflación, política que limita la oferta de puestos de trabajo para las personas cuya productividad es inferior al monto del salario mínimo. Sobre el por qué, basta con imaginar cuál sería nuestra decisión de contar con un colaborador que “produce” mensualmente menos de US\$292, por lógica económica, o logramos que sea más productivo o tendríamos que prescindir de aquel y qué sucedería en el caso de los que recién inician su vida laboral sin experiencia alguna y con pobre capacitación, pues la decisión se limitaría muy probablemente a no contratarlo

2.2.1 Compensación económica para el salario digno

Los empleadores que no hubieren pagado a todos su trabajadores un monto igual o superior al salario digno mensual, tiene la obligación de calcular una compensación económica adicional que será pagada como aporte para alcanzar el Salario Digno, éste beneficio es únicamente a favor de aquellos trabajadores que durante un año hubieran percibido un salario inferior a 368.05

La compensación económica señalada anteriormente, será obligatoria para aquellos empleadores que:

- Sean Sociedades o Personas Naturales obligadas a llevar contabilidad
- Al final del periodo fiscal tuvieron utilidades del ejercicio
- En el ejercicio fiscal, hayan pagado un anticipo a la renta inferior a la utilidad.

De ser el caso, la compensación económica se liquidará hasta el 31 de diciembre del ejercicio fiscal correspondiente (2012) y se podrá distribuir hasta el 31 de marzo del 2013, por una vez al año, entre los trabajadores que no hubieran recibido el salario digno en el ejercicio fiscal anterior.

Tabla 13: Evolución del costo de un trabajador para la empresa; 2007-2013; Ecuador; USD

EVOLUCIÓN DEL COSTO DE UN TRABAJADOR PARA LA EMPRESA							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013*
Salario básico unificado - SBU	\$ 170,0	\$ 200,0	\$ 218,0	\$ 240,0	\$ 264,0	\$ 292,0	\$ 312,4
Décimo Tercero (8,33%)	\$ 14,2	\$ 16,7	\$ 18,2	\$ 20,0	\$ 22,0	\$ 24,3	\$ 26,0
Décimo Cuarto (8,33%)	\$ 14,2	\$ 16,7	\$ 18,2	\$ 20,0	\$ 22,0	\$ 24,3	\$ 26,0
Fondos de Reserva (8,33%)**	\$ 14,2	\$ 16,7	\$ 18,2	\$ 20,0	\$ 22,0	\$ 24,3	\$ 26,0
Total Ingreso Trabajador	\$ 212,5	\$ 250,0	\$ 272,5	\$ 300,0	\$ 330,0	\$ 365,0	\$ 390,5
Aporte al IESS (11,15%)	\$ 19,0	\$ 22,3	\$ 24,3	\$ 26,8	\$ 29,4	\$ 32,6	\$ 34,8
Aporte IECE (0,5%)	\$ 0,85	\$ 1,00	\$ 1,09	\$ 1,20	\$ 1,32	\$ 1,46	\$ 1,56
Aporte CNCF (0,5%)	\$ 0,85	\$ 1,00	\$ 1,09	\$ 1,20	\$ 1,32	\$ 1,46	\$ 1,56
Costo total para la empresa	\$ 233,1	\$ 274,3	\$ 299,0	\$ 329,1	\$ 362,0	\$ 400,4	\$ 428,5

** Luego del primer año de servicio.

CÁLCULO DEL SALARIO DIGNO							
Costo de canasta básica familiar	\$ 472,7	\$ 508,9	\$ 528,9	\$ 544,7	\$ 572,4	\$ 601,8	\$ 624,8
# de Perceptores de ingreso x hogar	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6
Salario Digno mensual	\$ 295,4	\$ 318,1	\$ 330,6	\$ 340,4	\$ 357,8	\$ 376,1	\$ 390,5

Fuente: (El Tiempo, 2014)

Elaboración: Los autores

Para el pago de la compensación económica, el empleador destinará hasta el 100% de las utilidades correspondientes al año 2012.

Si el 100% de las utilidades no alcanzaren para cubrir el salario digno, dicha utilidad deberá repartirse de manera proporcional entre todos los trabajadores con derechos a la compensación del salario digno.

2.2.2. COSTO DE UN TRABAJADOR PARA LA EMPRESA

El salario básico unificado es sólo un rubro del total de desembolso que la empresa debe hacer por un trabajador, hay que agregar los décimos, el fondo de reserva y el aporte al IESS; así las cosas, el costo total mínimo de un trabajador para la empresa se ha incrementado de US\$233,1 en 2007 a US\$340 en 2014, es decir un

incremento de 80,8% (Ver cuadro). Y proyectando hacia el 2013, tomando en cuenta la política del gobierno de alcanzar el salario digno – SD, el incremento en el SBU debería ser de 7%, llegando a US\$312,4. Con este valor, agregando los décimos y el fondo de reserva, el ingreso total del trabajador llegaría a US\$390,5, el mismo valor que estimamos que esté el salario digno en 2014. En el caso del costo total mínimo para la empresa de un trabajador ascendería a US\$428,5, un incremento de 83,8% en relación al 2007.

2.2.3. Control de cumplimiento

Todos los empleadores al momento de registrar el Informe empresarial sobre la participación de utilidades 2012, en la página web del Ministerio de Relaciones Laborales, completará la información solicitada por el sistema para identificar a los trabajadores que deben recibir la compensación económica por no haber alcanzado el salario digno.

Una vez que el empleador ingrese la información de los trabajadores que solicita el sistema se generara el reporte de la Compensación Económica de salario Digno con el respectivo valor que el empleador debe pagar a cada uno de sus trabajadores. Imprimirá dicho reporte que deberá hacer firmar a los trabajadores que recibieron el pago, y lo presentará en el Ministerio para su legalización que será publicado anualmente por el Ministerio de Relaciones Laborales en su página web.

En caso de que los empleadores no pudieren pagar a sus ex trabajadores en el monto de la compensación económica, estos deberán depositar los valores en la cuenta del Ministerio de Relaciones Laborales designada para el propósito, a órdenes del Director Regional del Trabajo de su respectiva jurisdicción, hasta el 30 de abril del 2013. Dichos valores podrán ser solicitados mediante escrito al Director Regional del Trabajo respectivo, por los beneficiarios. El Ministerio de Relaciones Laborales realizará la difusión a través de su página web y prensa de aquellas empresas que realizaron el depósito de los valores antes referidos. Si transcurrido un año del depósito no hubieren efectuado los beneficios del cobro, el saldo existente incrementará automáticamente los fondos del Ministerio de Relaciones Laborales.

2.2.4. SANCIONES

De identificarse el no pago de la compensación económica para el salario digno por parte del empleador, será sancionado con un valor igual al 25% de la compensación económica no pagada a los trabajadores, en la forma y medios que el Ministerio lo establezca, sin perjuicio del correspondiente pago de la compensación a la cual está obligado.

2.2.5. CONDICIONES

Dentro de la normativa del salario digno se establecen ciertas condiciones que deben respetarse para este fin, como son:

- ✓ **Proporcionalidad:** El salario digno se calculará también para todo trabajador que haya laborado solo en una parte del año.
- ✓ **No Mensualización:** se especifica que el salario digno no indica de ninguna forma que los beneficios sociales como décimo tercero o décimo cuarto, tengan que ser cancelados de manera mensual.
- ✓ **Fuente:** Para el pago del salario digno, la empresa deberá destinar hasta el 100% de las utilidades del ejercicio, de ser necesario.
- ✓ **Déficit:** En el caso en que la utilidad no alcance a cubrir el monto total de compensación, esta se distribuirá proporcionalmente entre los trabajadores beneficiarios del salario digno.
- ✓ **Limitante:** El salario digno no deberá ser considerado como parte integral de la remuneración y no constituye ingreso gravable para el régimen de seguridad social, ni para el impuesto a la renta del trabajador.
- ✓ **Vigencia:** El salario digno será estrictamente temporal y estará vigente hasta alcanzar al salario mínimo.

En nuestro país todavía enfrentamos una fuerte discriminación laboral y una gran limitación ocupacional para las mujeres y otros grupos, estas sitúan a las mujeres en las ramas de menor productividad y en cargos de menor responsabilidad, repercutiendo directamente en los salarios, en los ascensos y en el acceso a la formación y capacitación, precarizando la situación de las mujeres en el mercado laboral y perjudicando sus ingresos. En nuestro país persiste esta situación: “mayor salario para los hombres que para las mujeres por la realización del mismo trabajo”. Además de la desprotección social que afecta más a las mujeres que a los hombres

por su situación informal y porque enfrentan con mayor frecuencia inestabilidad laboral que no garantiza seguridad social.

Aún existen muchas mujeres sin ninguna oportunidad de obtener ingresos propios derivados del trabajo. La incidencia de la pobreza monetaria sigue siendo elevada entre ellas, tanto a nivel individual como del hogar cuando el jefe de hogar es una mujer. Frente a esta realidad el Plan Nacional del Buen Vivir 2009 – 2013 recoge el planteamiento de la nueva Constitución que consagra el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, a través del pleno ejercicio de sus derechos. Ello supone remuneraciones y retribuciones justas, así como ambientes de trabajo saludables y estabilidad laboral, con el fin de reducir desigualdades entre trabajadores. El reconocimiento integral del trabajo como un derecho y su realización en condiciones justas y dignas, es una aspiración de larga data, cuya cabal aplicación exige la superación de condiciones estructurales que han marcado históricamente una realidad de explotación, discriminación y desigualdad que persiste y se recrea.

Parte de un nuevo enfoque de modelo de Economía Social y Solidaria incluye el fortalecimiento de la propiedad colectiva, y la división entre el trabajo intelectual y el manual, por la gestión democrática y prácticas innovadoras de organización del trabajo. Se habla de un sistema que, bien impulsado, tiene el potencial de incluir trabajadores solidarios que cooperan entre sí, mejorando substancialmente sus ingresos y sus condiciones de vida. El sentido justicia y solidaridad no es meramente un concepto asistencial, subsidios o donaciones, para atender provisoriamente a la emergencia, pobre y para pobres, sino en el modelo de economía popular y solidaria

las trabajadoras y los trabajadores son a la vez propietarios de los medios de producción, es decir de la tierra, las herramientas, los equipos y locales de trabajo. Articula la producción de bienes y servicios con la reproducción integral de las personas, la familia, y las organizaciones sociales, con clara equidad de género. El reto del Estado es crear buenas condiciones de trabajo para el disfrute de sus actores, el desarrollo de la creatividad, y la provisión de ingresos suficientes para satisfacer las necesidades básicas.

2.2.6. METODOLOGÍA

El siguiente trabajo se realizará en base a un escenario ficticio. Se solicitó a una compañía que proporcione estados financieros para analizar el impacto de variaciones en los sueldos y salarios sobre la rentabilidad de la compañía. Sin embargo, esta no permitió que se revele el nombre real de la empresa por lo que se la conocerá como XXX.

El procedimiento será el siguiente: se mostrará la información pertinente de la compañía y se mostrarán simulaciones de cómo afectan las variaciones del salario digno sobre la rentabilidad de la empresa. Esta compañía se dedica al servicio de hotelería y cuenta adicionalmente con un restaurante. A continuación, se muestra el diagnóstico situacional que se hizo a los pagos de sueldos y salarios de la compañía.

Tabla 14: Gastos de Nómina mensual de la compañía XXX

CANT.	CARGO	SUELDO	13 SUELDO	14 SUELDO	FONDO RESERVA	VACACIONES	APORTE PATRONAL	APORTE PERSONAL	TOTAL MES
1	Gerente General	\$ 3.000,00	\$ 250,00	\$ 250,00	\$ 250,00	\$ 125,00	\$ 294,30	\$ 300,00	\$ 4.469,30
1	Recepcionista	\$ 500,00	\$ 41,67	\$ 41,67	\$ 41,67	\$ 20,83	\$ 49,05	\$ 50,00	\$ 744,88
5	Asistente Doméstica	\$ 354,00	\$ 29,50	\$ 29,50	\$ 29,50	\$ 14,75	\$ 34,73	\$ 35,40	\$ 2.636,89
2	Chef	\$ 700,00	\$ 58,33	\$ 58,33	\$ 58,33	\$ 29,17	\$ 68,67	\$ 70,00	\$ 2.085,67
4	Meseros	\$ 354,00	\$ 29,50	\$ 29,50	\$ 29,50	\$ 14,75	\$ 34,73	\$ 35,40	\$ 2.109,51
5	Guardias de Seguridad	\$ 400,00	\$ 33,33	\$ 33,33	\$ 33,33	\$ 16,67	\$ 39,24	\$ 40,00	\$ 2.979,53
18	TOTAL MES	\$ 5.308,00	\$ 442,33	\$ 442,33	\$ 442,33	\$ 221,17	\$ 520,71	\$ 530,80	\$ 15.025,79

Fuente: Empresa XXX

Elaborado por: Los Autores

En la tabla anterior se puede apreciar que los principales rubros que aumentan el valor de la nómina, es el personal cualificado.

En este caso se refiere al Gerente General, el cual es el dueño de la empresa y los Chefs, los cuales han sido cuidadosamente contratados

para que los huéspedes se sientan a gusto con la comida del hotel. Cabe recalcar que la empresa en cuestión es una Pyme, por su número de empleados y por tener un capital menor a 500 000 USD.

Tabla 15: Descripción de sueldos y salarios de la compañía XXX; 2014; USD

CARGO	AREA	TIPO DE CONTRATO	SUELDO	SUELDO + BENEFICIOS	SUELDO ANUAL
Gerente General	Administración, Operación y Finanzas	Contrato individual de trabajo por tiempo fijo de un año	\$ 3.000,00	\$ 4.469,30	\$ 53.631,60
Recepcionista	Marketing y Ventas	Contrato individual de trabajo por tiempo fijo de un año	\$ 500,00	\$ 744,88	\$ 8.938,60
Asistente Doméstica	Operaciones	Contrato individual de trabajo por tiempo fijo de un año	\$ 354,00	\$ 2.636,89	\$ 31.642,64
Chef	Restaurante	Contrato individual de trabajo por tiempo fijo de un año	\$ 700,00	\$ 2.085,67	\$ 25.028,08
Meseros	Restaurante	Contrato individual de trabajo por tiempo fijo de un año	\$ 354,00	\$ 2.109,51	\$ 25.314,12
Guardias de Seguridad	Operaciones	Contrato individual de trabajo por tiempo fijo de un año	\$ 400,00	\$ 2.979,53	\$ 35.754,40
TOTAL			\$ 5.308,00	\$ 15.025,79	\$ 180.309,44

Fuente: Empresa XXX
Elaborado por: Los Autores

En el cuadro anterior se puede observar el tipo de contrato con el que cuenta cada trabajador y lo que le cuesta anualmente dicha persona a la Pyme.

Tabla 16: Descripción de gastos administrativos de la empresa XXX; 2014; USD

GASTOS ADMINISTRATIVOS	MENSUAL	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5	AÑO 6	AÑO 7	AÑO 8	AÑO 9	AÑO 10
Sueldos, Salarios y Beneficios	15.025,79	180.309,44	189.324,91	198.791,16	208.730,71	219.167,25	230.125,61	241.631,89	253.713,49	266.399,16	279.719,12
Servicios Básicos	495,00	5.940,00	6.237,00	6.548,85	6.876,29	7.220,11	7.581,11	7.960,17	8.358,18	8.776,09	9.214,89
Agua	180,00	2.160,00	2.268,00	2.381,40	2.500,47	2.625,49	2.756,77	2.894,61	3.039,34	3.191,30	3.350,87
Energía Eléctrica	210,00	2.520,00	2.646,00	2.778,30	2.917,22	3.063,08	3.216,23	3.377,04	3.545,89	3.723,19	3.909,35
Telefonía Fija	45,00	540,00	567,00	595,35	625,12	656,37	689,19	723,65	759,83	797,83	837,72
Internet	60,00	720,00	756,00	793,80	833,49	875,16	918,92	964,87	1.013,11	1.063,77	1.116,96
Mantenimientos	350,00	4.200,00	4.410,00	4.630,50	4.862,03	5.105,13	5.360,38	5.628,40	5.909,82	6.205,31	6.515,58
Suministros de Oficina	55,00	660,00	693,00	727,65	764,03	802,23	842,35	884,46	928,69	975,12	1.023,88
Suministros de Aseo y Limpieza	250,00	3.000,00	3.150,00	3.307,50	3.472,88	3.646,52	3.828,84	4.020,29	4.221,30	4.432,37	4.653,98
Suministros Varios	120,00	1.440,00	1.512,00	1.587,60	1.666,98	1.750,33	1.837,85	1.929,74	2.026,22	2.127,54	2.233,91
TOTAL	16.295,79	195.549,44	205.326,91	215.593,26	226.372,92	237.691,57	249.576,14	262.054,95	275.157,70	288.915,58	303.361,36

Fuente: Empresa XXX

Elaborado por: Los Autores

En la tabla anterior se pueden observar los gastos administrativos de la compañía XXXX. Como se muestra, el rubro que más impacta anualmente es la nómina a los trabajadores. Rubro que crece de manera considerable año a año. Para el análisis final del trabajo serán los sueldos y salarios justamente los que se harán variar. Estos crecen al ritmo de la inflación año a año.

Tabla 17: Balance de Pérdidas y Ganancias de la Compañía XXX; 2014; USD

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
Ventas Totales	786970,08	830253,4344	875917,3733	924092,8288	974917,9344	1028538,421	1085108,034	1144788,976	1207752,369	1274178,75
Costos de Operación	77231,4	78003,714	78783,75114	79571,58865	80367,30454	81170,97758	81982,68736	82802,51423	83630,53938	84466,84477
Utilidad Bruta en Ventas	709738,68	752249,7204	797133,6222	844521,2402	894550,6299	947367,4432	1003125,347	1061986,462	1124121,83	1189711,905
Gastos de Operación										
Gastos Administrativos	195549,4392	205326,9112	215593,2567	226372,9196	237691,5655	249576,1438	262054,951	275157,6985	288915,5835	303361,3626
Gastos de Ventas	10980	11430,18	11898,81738	12386,66889	12894,52232	13423,19773	13973,54884	14546,46434	15142,86938	15763,72702
Depreciaciones	7570	7570	7570	7570	7570	7570	7570	7570	7570	7570
Total Gastos de Operación	214099,4392	224327,0912	235062,0741	246329,5884	258156,0878	270569,3415	283598,4998	297274,1629	311628,4529	326695,0897
Utilidad/Pérdida Operacional	495639,2408	527922,6292	562071,5481	598191,6517	636394,542	676798,1017	719526,8467	764712,2987	812493,3773	863016,8154
Participación Utilidades	74.345,89	79.188,39	84.310,73	89.728,75	95.459,18	101.519,72	107.929,03	114.706,84	121.874,01	129.452,52
Utilidad Antes de Impuestos	421.293,35	448.734,23	477.760,82	508.462,90	540.935,36	575.278,39	611.597,82	650.005,45	690.619,37	733.564,29
Impuesto a la Renta	92684,53803	98721,53167	105107,3795	111861,8389	119005,7794	126561,245	134551,5203	143001,1999	151936,2615	161384,1445
Utilidad/Pérdida Neta	328608,8167	350012,7032	372653,4364	396601,0651	421929,5814	448717,1414	477046,2994	507004,254	538683,1091	572180,1486
Utilidad/Pérdida Neta + Depreciaciones	336178,8167	357582,7032	380223,4364	404171,0651	429499,5814	456287,1414	484616,2994	514574,254	546253,1091	579750,1486

Fuente: Empresa XXX

Elaborado por: Los Autores

En la tabla anterior se pueden observar las ganancias de la compañía. Esta llega a tener ingresos de hasta 78 670,08 dólares y una utilidad de 336 178.81 el primer año. Es aquí donde se verá el impacto de la empresa y, adicionalmente, en los índices de rentabilidad financiera que se muestran a continuación.

Tabla 18: Índices de Rentabilidad Financiera de la Empresa XXXX; 2014, USD

TMAR	35,00%
TIR	64%

Fuente: Empresa XXX

Elaborado por: Los Autores

En la tabla anterior se observa la rentabilidad en niveles normales. Es decir, cuando los sueldos y salarios no se ajustan a ningún tipo de cambio, sino en condiciones normales.

En este primer diagnóstico se puede concluir que la compañía en cuestión tiene una rentabilidad propia de hoteles en el Ecuador. No se observan ningún tipo de irregularidad e incluso se considera que necesita más ayudantes en lo que refiere a la parte administrativa y de Marketing y Ventas.

Capítulo 3: ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el apartado a continuación se mostrarán los escenarios obtenidos al variar la nómina de sueldos y salarios en diversos porcentajes.

3.1 Escenario 1: Sueldo Básico Aumenta a 400 USD para el 2015

Tabla 19: Sueldos y Salarios Modificados; 2014; USD

CARGO	AREA	SUELDO	SUELDO + BENEFICIOS	SUELDO ANUAL
Gerente General	Administración, Operación y Finanzas	\$ 3.500,00	\$ 5.214,18	\$ 62.570,20
Recepcionista	Marketing y Ventas	\$ 550,00	\$ 819,37	\$ 9.832,46
Asistente Doméstica	Operaciones	\$ 400,00	\$ 2.979,53	\$ 35.754,40
Chef	Restaurante	\$ 770,00	\$ 2.294,24	\$ 27.530,89
Meseros	Restaurante	\$ 400,00	\$ 2.383,63	\$ 28.603,52
Guardias de Seguridad	Operaciones	\$ 450,00	\$ 3.351,98	\$ 40.223,70
TOTAL		\$ 6.070,00	\$ 17.042,93	\$ 204.515,17

Fuente: Empresa XXX

Elaborado por: Los Autores

En la tabla anterior se pueden observar los gastos administrativos de nómina. Una vez que se han variado los sueldos y salarios en un 20%.

Tabla 20: Índices de Rentabilidad Financiera de la Empresa XXXX; 2014, USD

TMAR	35,00%
TIR	57%

Fuente: Empresa XXX

Elaborado por: Los Autores

Como se puede observar, la rentabilidad de la compañía ha bajado en siete puntos porcentuales, solo alterando los sueldos y salarios. Esto sostiene la teoría de

que una variación en el salario digno afecta significativamente los ingresos de la empresa.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Partimos desde un punto de vista donde se mostró las causas por el que un aumento del salario sin tomar en cuenta la productividad del trabajo tiene como resultado la dificultad de encontrar empleo por parte de las personas menos capacitadas.

Cuando se habla del control político del salario nos referimos al salario que está determinado por una regulación gubernamental en lugar de la libre relación contractual entre empleado y empleador; en este sentido, el “salario mínimo” o su nueva denominación en el actual régimen, “salario digno”, están incluidos dentro de esta definición. Y que no se nos mal entienda, nadie en su sano juicio podría estar en contra de que el nivel de vida de los trabajadores se incremente; lo que estamos señalando es que las metas de la política pública laboral deberían ser que el “salario real” se incremente y facilitar la creación de más y mejores puestos de trabajo; sin embargo, el camino seguido es el peor de todos, incrementos del salario nominal vía decreto sin tomar en cuenta la productividad del trabajo.

CAPÍTULO 4: Conclusiones

CONCLUSIONES

En una economía altamente regulada las empresas pequeñas y medianas se enfrentan a una estructura de costos inflexible a la baja que solo puede ser soportada por empresas de mayor escala que pueden diluir sus costos en mayor producción de tal manera que el “salario digno” abona un peso adicional que probablemente las pequeñas empresas no van a poder soportar, pues esta medida no viene aparejada con ninguna política eficiente para mejorar la productividad, asimismo, este incremento hará que se expulse a la informalidad a aquellos trabajadores cuya productividad es inferior al salario mínimo, en las condiciones de vida del trabajador es posible fomentando la iniciativa empresarial, la inversión y la acumulación de capital, y el efecto del aumento nominal del salario sin aumento de productividad es incremento de precios en la economía y dificultad de emplearse a los trabajadores menos calificados

Dentro de los resultados de un ejercicio económico de las empresas medianas y pequeñas al pago del salario digno de los trabajadores ya que este concepto está amarrado a las utilidades que pueda obtener un negocio. Ya que puede crear falsas expectativas, entre los trabajadores, además de ser un foco de conflictividad laboral.

“Por ejemplo, un trabajador dice a mí sí me pagaron porque mi empresa tuvo utilidades, pero otro dirá a mí no, me están estafando”, quien a la vez plantea otro escenario. “Los empleados puedan hacer presupuestos familiares pensando en un

ingreso, que depende de muchas variables que no son controlables. La empresa puede hacer inversiones en una renovación de equipos, para optimizar la producción, eso se amortiza y se reducen las utilidades, por lo tanto no puedo pagar esa compensación del salario digno”.

Según el artículo 8 del Código de la Producción el salario digno mensual debe cubrir al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora; así como las de su familia y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar. Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) la canasta básica se ubicaba en septiembre pasado, en \$539,36 y se calcula que por cada familia hay 1,6 perceptores, es decir, que el salario digno a la fecha sería de \$ 337,1.

En el artículo 9 del proyecto de Ley se especifican los componentes: el sueldo o salario mensual, la décimo tercera y décimo cuarta remuneración dividida para 12, las comisiones variables que pague el empleador, el porcentaje de participación del trabajador en utilidades de la empresa dividido para 12, los beneficios adicionales por contratos colectivos y los fondos de reserva. Así, si un trabajador gana el sueldo básico de \$340, se suma el valor mensual de los décimos (\$ 20 por el décimo tercero y \$ 20 por el décimo cuarto) y los fondos de reserva (\$19,99). Si no gana comisiones o beneficios por contratación le da un total de \$ 299,99. La diferencia para llegar al salario digno es de \$37,2, valor que debería ser compensado con las utilidades.

Dentro de las empresas pequeñas y medianas, que son intensivas en mano de obra y muy pocas generan utilidad. Incluso muchas no llevan ni siquiera contabilidad y además pagan solo el salario mínimo porque no tienen capacidad para pagar más”,

Cuando se realiza una actividad productiva, no siempre se gana, no es justo para esos trabajadores, lo correcto es que ese salario se vaya alcanzando progresivamente, como dice la Constitución y darle chance a la economía para que exista una mayor cantidad de productos y que los precios bajen, así la canasta baja y hay mayores opciones de alcanzarla”.

La fórmula para definir el salario digno puede incidir directamente en el índice de desempleo uno de los parámetros es el número de personas que perciben salarios en una familia (81,6 perceptores), pero si cambia a 1,4 perceptores vía censo, automáticamente se deberá subir el salario. Esa incertidumbre es la que va a llevar a las empresas a reducir el empleo”.

En el artículo 10 del Código de la Producción se indica que a partir del ejercicio fiscal 2011, los empleadores que no paguen a todos sus trabajadores un monto igual o superior al salario digno mensual, deberán calcular una compensación económica obligatoria adicional. Esta deberá liquidarse hasta el 31 de diciembre del 2011 y se podrá distribuir hasta marzo del 2012, entre los trabajadores que no hubieran recibido el salario digno. Para el pago de la compensación, el empleador deberá destinar hasta el 100% de sus utilidades, de ser necesario.

En la práctica, lo que propone el Código es que si una empresa no paga el salario digno a sus trabajadores no puede registrar utilidades, porque esas ganancias primero deberán ser derivadas a completar ese salario y, solamente después, los inversionistas podrán tener acceso a esas utilidades. “Esto va a tener un impacto negativo en el empleo porque nadie va a querer invertir sino logra utilidades con esa inversión”.

Además, menciona que el Código reforma la actual disposición para lograr los consensos en el tema salarial. “Ahora se establece que si no hay acuerdos para subir salarios, eso lo resuelve el Ministro de Relaciones Laborales en base a la inflación. Pero la norma, no incluye el elemento de la inflación solo que lo resuelve el Ministro y eso es una forma de discrecionalidad”.

No obstante las propuestas del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones en materia salarial contradicen la Constitución, por lo que la Asamblea Nacional, en cumplimiento de su obligación de cumplir y hacer las normas constitucionales, debería rever y reformular todos esos contenidos, principalmente los referentes al salario digno. Procedimiento que, además, permitirá contar con un texto que guarde concordancia con lo dispuesto en el artículo 84 de la Constitución que dispone: “La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución”. Disposición que obliga a que el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones respete los derechos consagrados en el artículo 328, así como el derecho al acceso en igualdad de oportunidades para todas y todos los ecuatorianos, que sólo será posible si se respeta el concepto de salario digno incluido en el texto constitucional. De esta manera podemos considerar que el establecimiento

del salario digno y su compensación es un mecanismo novedoso y eficiente de redistribución de la riqueza y de estímulo al pago de un salario que asegure al trabajador percibir un ingreso por su trabajo, que le alcance a solventar sus necesidades básicas. Y que el incremento anual del salario básico unificado a partir del año 2007 en un porcentaje promedio del 10% prácticamente duplica la tasa de inflación anual, lo que hace previsible que en aproximadamente dos años, el salario básico unificado que mantenga este mismo incremento anual, sumado a los componentes del ingreso mensual del trabajador, alcance el valor del salario digno y tributario a la compensación para alcanzar al salario digno, al empleador le resulta más eficiente pagar dicha compensación que incrementar el salario de sus trabajadores en procura de evitar el pago de esta.

El cálculo anual de la compensación para alcanzar el salario digno según la fórmula que establece el Ministerio de Relaciones Laborales, permite que el empleador obligado se aproveche de la compensación de los valores pagados mensualmente sobre y debajo del salario digno mensual, cuestión que no corresponde al cálculo mensual que infiere el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, así como tampoco por las horas y los recargos por trabajos suplementarios y extraordinarios, los cuales son en la industria muy comunes, seguramente para evitar que sea el mayor esfuerzo del trabajador el que logre que equiparar su ingreso al salario digno. Lo más importante de destacar, es el esfuerzo que realizan muchas empresas, por realizar incrementos diferenciados entre sus colaboradores. Es decir, ir dejando poco a poco los tradicionales aumentos "lineales", donde simplemente se aplicaba un valor fijo para todos los colaboradores de la

compañía. Este tipo de prácticas, repercuten en la motivación y desempeño de la gente. Por esa razón, cada vez se está trabajando más en diseñar adecuados sistemas de evaluación que permitan asignar a cada persona lo que le corresponde y de esa forma premiar el mejor esfuerzo y desarrollo de cada quien.

Otro aspecto que gana aceptación en la administración de compensaciones, son los sistemas de incentivos variables. En general se prefiere no incrementar el salario fijo, sino en función de los resultados en muchos casos el proceso ha sido traumático, la parte más difícil es cambiar la cultura de los empleados, para acostumbrarlos a manejar este nuevo modelo en sus ingresos, que tradicionalmente se revisaban cada año. A esta dificultad hay que sumar que en muchos casos los sistemas de remuneración variable diseñados, son complejos y difíciles de entender para el colaborador, lo que conlleva a su fracaso. Ni que decir de aquellas empresas, donde en teoría existen bonos atados a resultados, pero de absoluta discrecionalidad en la forma de calcularlos y en el momento en que deben ser entregados al empleado pero las empresas tanto pequeñas como medianas estudian alternativas para optimizar sus recursos económicos y así poder manejar estratégicamente su política salarial, que es un factor importante en el desafío por la retención y desarrollo del talento.

Bibliografía

- www.elcomercio.com.ec.* (17 de Diciembre de 2011). Obtenido de [www.elcomercio.com.ec](http://www.elcomercio.com.ec/actualidad/negocios/gobierno-fijara-salario-basico-del.html): <http://www.elcomercio.com.ec/actualidad/negocios/gobierno-fijara-salario-basico-del.html>
- http://educacion.gob.ec.* (Agosto de 2012). Obtenido de <http://educacion.gob.ec>: <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Constitucion.pdf>
- Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones.* (Actualizado a Julio de 2012). Quito: Talleres de Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Código del Trabajo. Legislación Conexa, Concordancias. Jurisprudencia.* (Actualizado Enero de 2012). Quito: Talleres de Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Agustín Ponce R, Agustín Reyes Ponce,. (2002). *Administración de personal.* Mexico: Editorial Limusa.
- Ángel León González Ariza. (2006). *Métodos de compensación basados en competencias.* Colombia: Universidad del Norte.
- Ángel León González Ariza. (2006). Métodos de compensación basados en competencias. En Á. L. Ariza, *Métodos de compensación basados en competencias* (pág. 19). Colombia: Universidad del Norte.
- Ángel León González Ariza. (2006). Métodos de compensación basados en competencias. En Á. L. Ariza, *Métodos de compensación basados en competencias* (pág. 20). Colombia: Universidad del Norte.
- Banco Central del Ecuador. (2013). *Evolución de la inflación anual del Ecuador.*
- Delgado, F. (14 de 02 de 2015). *Salario Básico.* Obtenido de <http://www.smsecuador.ec/salario-basico-para-el-2014-en-ecuador/>
- Dirección Nacional de asesoría jurídica del PGE. (Mayo de 2013). *www.pge.gob.ec.* Obtenido de www.pge.gob.ec: www.pge.gob.ec/es/documentos/doc.../225-codigo-del-trabajo.html
- Ecuavisa. (15 de 05 de 2014). *En EE.UU. piden un mejor salario para empleados de comidas rápidas.* Recuperado el 17 de 02 de 2015, de <http://www.ecuavisa.com/articulo/noticias/internacionales/61615-eeuu-piden-mejor-salario-empleados-comidas-rapidas>
- El Comercio. (14 de 02 de 2015). *El Comercio.* Obtenido de Empleados de restaurantes piden salarios dignos: <http://edicionimpresa.elcomercio.com/es/0623000126300891-39f8-4204-b534-eb0eeba68aac>
- El Comercio. (06 de 02 de 2015). *El Comercio.* Recuperado el 17 de 02 de 2015, de El ingreso de los ecuatorianos es más alto que el costo de la canasta básica: <http://www.elcomercio.com.ec/tag/canasta-basica>
- El Tiempo. (09 de Enero de 2013). *www.eltiempo.com.ec.* Obtenido de Ecuador alcanzaría “salario digno” en el 2013: <http://www.eltiempo.com.ec/noticias-cuenca/87905-ecuador-alcanzara-a-a-salario-digno-en-el-2013-sega-n-ministro-espinosa/>

- El Tiempo. (31 de 12 de 2014). Recuperado el 17 de 02 de 2015, de <http://www.eltiempo.com.ec/noticias-cuenca/155205-salario-ba-sico-para-el-2015-sera-de-usd-354/>
- El Universo. (30 de 12 de 2014). *El Juicio Crudo*. Recuperado el 17 de 02 de 2015, de <http://www.juiciocrudo.com/articulo/salario-basico-unificado-del-2015-sera-de-354-un-alza-de-14/1434>
- Elena Gallego Abaroa. (2009). Historia breve del Mercado de Trabajo. En E. G. Abaroa, *Historia breve del Mercado de Trabajo* (pág. 17). Madrid: ECOBOOK.
- Elena Gallego Abaroa. (2009). *Historia breve del Mercado de Trabajo*. Madrid: ECOBOOK.
- Ernesto A. Rodríguez Moguel. (2005). Metodología de la Investigación. En E. A. Moguel, *Metodología de la Investigación* (pág. 29). Mexico: Univ. J. Autónoma de Tabasco.
- Estrada, R. (2015). *El mercado salarial y laboral en el Ecuador*.
- Felipe Larraín B., Jeffrey D. Sachs, Jeffrey Sachs. (2002). *Macroeconomía en la economía global*. Argentina: Pearson Educación.
- Fernando Reza Becerril. (1997). Ciencia, metodología e investigación. En F. R. Becerril, *Ciencia, metodología e investigación* (pág. 237). Mexico: Logman de Mexico editores S.A.
- GOBIERNO. (2010). *CODIGO DE LA PRODUCCION*. Quito: REGISTRO OFICIAL .
- Inec. (Enero de 2014). www.ecuadorencifras.gob.ec. Obtenido de [http://www.ecuadorencifras.gob.ec: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Inflacion/inflacionEnero2014/canastas/ipc_informeanaliticocanastas_01_2014.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Inflacion/inflacionEnero2014/canastas/ipc_informeanaliticocanastas_01_2014.pdf)
- INEC. (17 de 02 de 2015). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Recuperado el 17 de 02 de 2015, de http://www.inec.gob.ec/inec/index.php?option=com_content&view=article&id=254
- Inter Press Service. (19 de 05 de 2014). Recuperado el 17 de 02 de 2015, de <http://www.ipsnoticias.net/2014/06/mcdonalds-y-la-lucha-por-el-salario-minimo-en-eeuu/>
- Iván Hurtado León, Josefina Toro Garrido. (2007). Paradigmas Y Metodos de Investigacion en Tiempos de Cambios. En J. T. Iván Hurtado León, *Paradigmas Y Metodos de Investigacion en Tiempos de Cambios* (pág. 65). Venezuela: Los libros el nacional.
- José Cegarra Sánchez. (2012). Los métodos de investigación. En J. C. Sánchez, *Los métodos de investigación* (pág. 83). Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Machado, L., & Molina, G. (2010). *Causas de los problemas de sucesión en empresas familiares*.
- Marx, K. (2004). *Manuscritos económico-filosóficos de 1844*. Buenos Aires: Ediciones Colihue SRL.

- Ministerio de Educación del Ecuador. (Agosto de 2012). *http://educacion.gob.ec*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec:> <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Constitucion.pdf>
- Neil J. Salkind. (1999). Métodos de investigación. En N. J. Salkind, *Métodos de investigación* (pág. 206). Mexico: Pearson Educación.
- Pedro Rognoni. (1967). *David Ricardo, estructuras del valor, trabajo y salarios*. Panama: Universidad de Panamá.
- Pro Ecuador. (1 de febrero de 2014). *www.proecuador.gob.ec*. Obtenido de www.proecuador.gob.ec: <http://www.proecuador.gob.ec/wp-content/uploads/2014/02/1-Codigo-Organico-de-la-Produccion-Comercio-e-Inversiones-pag-37.pdf>
- SENPLADES. (2013). *SENPLADES* . Recuperado el 27 de 08 de 2013, de <http://plan.senplades.gob.ec/presentacion>
- Sergio A. Berumen. (2006). Introducción a la economía internacional. En S. A. Berumen, *Introducción a la economía internacional* (pág. 48). Madrid: ESIC Editorial.
- Velia Y. Ordaz Zubia. (2005). Análisis y crítica de la metodología para la realización de planes regionales en el estado de Guanajuato. En *Análisis y crítica de la metodología para la realización de planes regionales en el estado de Guanajuato* (pág. 19). Mexico: Universidad de Guanajuato.